

**LES CAHIERS DU
CENTRE DE RECHERCHE
SUR LES RELATIONS INTERETHNIQUES ET LE RACISME**

no, 7

**Intégration économique.
Le discours de leaders d'origine italienne
de la région de Montréal**

par Micheline Labelle,
Martin Goyette
et Martine Paquin

Département de sociologie
Université du Québec à Montréal

1993

CRRIR

**Centre de recherche sur
les relations interethniques et le racisme (CRRIR)**

Directrice du CRRIR

Micheline Labelle

Université du Québec à Montréal
Département de sociologie
C.P. 8888, succursale "A"
Montréal, Québec
H3C 3P8

Tous droits réservés. La reproduction d'un extrait quelconque
de ce rapport est interdite sans l'autorisation écrite
de la directrice de la recherche.

ISBN 2-921600-06-4

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, 1993

**LES CAHIERS DU
CENTRE DE RECHERCHE
SUR LES RELATIONS INTERETHNIQUES ET LE RACISME**

no, 7

**Intégration économique.
Le discours de leaders d'origine italienne
de la région de Montréal**

par Micheline Labelle,
Martin Goyette
et Martine Paquin

Département de sociologie
Université du Québec à Montréal

1993

CRRIR

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	3
INTRODUCTION	7
1. REMARQUES MÉTHODOLOGIQUES ET PROFIL DE L'ÉCHANTILLON	9
1.1 Remarques méthodologiques	9
1.2 Profil de l'échantillon de la communauté italienne	11
2. LA RÉPARTITION DE LA MAIN-D'OEUVRE D'ORIGINE ITALIENNE DANS L'ÉCONOMIE QUÉBÉCOISE	13
<i>- La fin de l'immigration italienne et son remplacement par la nouvelle immigration</i>	14
<i>- La répartition de la main-d'oeuvre d'origine italienne</i>	17
3. LE CHÔMAGE	23
4. LE TRAVAIL AU NOIR	29
5. LA SYNDICALISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE	32
6. L'ACCUEIL ET LA FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE	38
<i>- L'accueil</i>	38
<i>- La formation de la main-d'oeuvre d'origine italienne</i>	43
7. LA DISCRIMINATION EN EMPLOI	46
8. LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ	51
8.1 Utilité des programmes d'accès à l'égalité	51
8.2 Application des programmes d'accès à l'égalité	55

9. L'ENTREPRENARIAT	58
9.1 État actuel de l'entrepreneuriat dans la communauté italienne	58
9.2 Fonction sociale de l'entrepreneuriat	60
9.3 Entrepreneuriat des femmes	63
 CONCLUSION	 66
 BIBLIOGRAPHIE SPÉCIFIQUE	 69
 TRAVAUX ISSUS DE LA RECHERCHE <i>ETHNICITÉ ET PLURALISME. LE DISCOURS DE LEADERS D'ASSOCIATIONS ETHNIQUES DE LA RÉGION DE MONTRÉAL</i>	 71
RAPPORTS DE RECHERCHE	71
MÉMOIRES DE MAÎTRISE RELIÉS À LA PROBLÉMATIQUE GÉNÉRALE DE LA RECHERCHE	72
PUBLICATIONS	73
COMMUNICATIONS	73
 BIBLIOGRAPHIE GÉNÉRALE	 75

AVANT-PROPOS

L'objectif de la recherche *Ethnicité et pluralisme. Le discours de leaders d'associations ethniques de la région de Montréal* était de faire une étude comparée du discours de leaders d'associations communautaires à caractère ethnique (italiennes, juives, haïtiennes et libanaises) sur l'immigration, le mouvement associatif, l'intégration économique, politique et culturelle des membres de leur communauté respective, et sur le rôle de l'ethnicité dans la société québécoise. Cette recherche nous a permis d'amasser une masse imposante de données discursives (terminologie, évaluations, interprétations) relatives à ces divers thèmes.

Nous appelons ici "leaders" des hommes et des femmes, définisseurs de situation et d'opinion, oeuvrant comme membres actifs et influents au sein des exécutifs d'associations à caractère ethnique (dans des postes de président, vice-président, secrétaire, coordonnateur et conseiller spécial). Les associations ethniques sont définies comme des regroupements volontaires d'individus identifiés soit à une communauté ethnique donnée, soit à un regroupement de communautés ethniques, possédant une structure organisationnelle, poursuivant des objectifs spécifiques de défense des minorités ethniques et/ou racisées, et étant reconnus dans leur communauté. Par ailleurs, les personnes interviewées ne le seront pas à titre de porte-parole de leur association ou de leur communauté d'origine mais en tant qu'individus porteurs d'ethnicité, du fait de la fonction et de leur rôle au sein de regroupements à caractère ethnique.

L'importance théorique de la recherche réside dans l'investigation d'un sujet peu traité dans la sociologie québécoise des relations interethniques, thème qui se situe au carrefour de la sociologie de la question nationale (rapports minorités et majorité). Par ailleurs, si plusieurs études et sondages ont tenté d'illustrer les attitudes et opinions qu'ont les Québécois, francophones et anglophones, face à l'immigration et à l'intégration des immigrants et des communautés ethniques, ou encore ont porté sur les diverses composantes de l'intégration effective de ces derniers, peu d'études se sont penchées sur les visions du monde relatives à l'ethnicité que véhicule l'*intelligentsia* des communautés ethniques ou de groupes d'immigration particuliers au Québec.

Sur le plan pratique, le sujet s'inscrit au coeur des interrogations et des débats actuels sur les transformations de la société québécoise et l'"identité" qu'entraînent les problématiques liées à la nouvelle immigration, au mouvement des réfugiés, à l'intégration linguistique, à la montée des tensions dues au

racisme. Nous croyons que la population et les divers intervenants dans les affaires publiques ont besoin de connaître les perspectives idéologiques que défendent les "définisseurs d'opinion" des communautés ethniques en matière de pluralisme ethnoculturel dans le contexte particulier de la société québécoise et en relation avec les problèmes que rencontre leur communauté. Ces perspectives et visions du monde ont un impact sur l'intégration des immigrants et membres des communautés ethniques au Québec et sur la dynamique des rapports qui se tissent avec la majorité québécoise francophone et les minorités ethniques et racisées. En ce sens, nous pensons que le thème de recherche choisi est pertinent sur le plan socio-culturel et politique et qu'il pourrait fournir des données intéressantes pour l'élaboration de politiques.

Le terrain a eu lieu entre février 1990 et mai 1991. La recherche a été effectuée dans la tradition de la méthode qualitative en anthropologie et en sociologie. Elle repose sur des entrevues en profondeur que j'ai réalisées auprès de 84 interviewés qui se distribuent comme suit: 22 leaders d'origine italienne (12 hommes; dix femmes); 25 leaders juifs (Ashkénazes: 5 hommes, 8 femmes; Sépharades: 7 hommes, 5 femmes); 20 leaders d'origine haïtienne (11 hommes, 9 femmes); 17 leaders d'origine libanaise (10 hommes, 7 femmes). Plus de vingt personnes-ressources ont été consultées pour le choix des associations et de leurs leaders dans les quatre communautés.

Afin de permettre l'analyse théorique du matériel recueilli, il nous a paru nécessaire d'en dégager une première représentation d'ensemble, et ce pour chacune des quatre communautés ethniques retenues. Nous nous sommes alors fixé deux objectifs: d'une part, rendre compte de la complexité et de la richesse du discours sur les divers thèmes et, d'autre part, faire de nos rapports de recherche de véritables outils de travail, non seulement pour les phases subséquentes de l'analyse, mais aussi pour de futures recherches.

Pour atteindre ces objectifs, nous avons choisi de produire une description détaillée du corpus recueilli. Tout au long de ce travail, nous avons ainsi essayé de suivre le plus possible la trame discursive, et ce malgré les inévitables répétitions et surtout malgré les frustrations qui en résultent en termes d'analyse. Ces rapports de recherche, réalisés sous ma direction, se veulent donc une description attentive de chacun des thèmes retenus. Leur conclusion n'offre pas de synthèse théorique; plus modestement, nous avons plutôt opté pour une synthèse descriptive des thèmes présentés. Première étape de travail, ces rapports constituent le support matériel pour l'analyse et l'interprétation théorique qui sont présentées dans d'autres types de travaux, les articles de synthèse notamment (voir liste à la fin du document).

On remarquera que si nous avons cherché à nous conformer aux exigences d'une analyse thématique et horizontale de contenu, nous ne nous sommes toutefois pas arrêtés à la description plus verticale des propos recueillis, comme l'aurait demandé, par exemple, une approche davantage centrée sur l'analyse de discours.

J'ai personnellement assuré la révision des extraits des entrevues. Ces extraits, reproduits dans un français standardisé, sont souvent présentés sous forme de dialogues entre moi et l'interviewé; la question apparaît alors en italique. Nous avons décidé, afin de préserver l'anonymat des répondants, de les identifier en fonction de leur sexe, de leur âge et de leur statut légal. Or, il arrive dans certains cas, que des leaders partagent le même profil, d'où l'impossibilité de retracer l'ensemble des interventions d'un même leader qui sont reproduites dans les rapports de recherche, ce dont nous souhaitons avertir le lecteur.

On notera les difficultés terminologiques qui interviennent dans le discours sur les relations ethniques. Les termes couramment véhiculés dans le lexique ethnoculturel québécois et canadien ne sont pas sans ambiguïtés ou sans connotations politiques. Comment définir les Québécois qui s'identifient comme des Canadiens français? Comment éviter les termes "communautés culturelles", "minorités visibles", "allophones", de façon systématique et cohérente? L'entreprise n'est pas facile et nous partageons largement le regard critique de plusieurs des personnes interviewées sur cette terminologie de construction de l'altérité. Néanmoins, dans la mesure où certains termes se sont massivement imposés, comme c'est le cas de "communautés ethniques" ou d'"associations ethniques", il n'est pas toujours possible d'en faire l'économie.

Nous tenons à remercier les organismes subventionnaires qui ont rendu la recherche possible: l'Université du Québec à Montréal, le Conseil de recherche en sciences humaines, la Fondation Thérèse-Casgrain, le Secrétariat d'État, Direction du multiculturalisme et de la citoyenneté, le Fonds pour la formation de chercheurs et l'aide à la recherche. Nous exprimons également notre gratitude aux personnes-ressources pour leurs conseils lors de la constitution de l'échantillon des interviewés et aux "leaders" dont la collaboration a été exemplaire.

Plusieurs personnes ont été associées aux premières phases de la recherche, à des titres divers, et nous les remercions: Brian Aboud, Rachid Bagaoui, Diane Lessard, Dominique Michaud, Linda Petrantonio, Maria Vaccaro. Nous remercions les assistants et assistantes de recherche qui ont travaillé à

l'analyse des données: Gaétan Beaudet, Carolyne Ciani, Martin Goyette, Martine Paquin, Anne-Lise Polo, Francine Tardif, Marthe Therrien. Élise Desjardins, Martine Paquin, Francine Tardif et Marthe Therrien ont assuré la mise en forme et la correction des rapports de recherche. Les personnes ayant effectué la transcription des entrevues sont: Jennifer Beeman, Hélène Brien, Laura Bush, Irène Cartier, Denyse Therrien. Nous les remercions.

Micheline Labelle, professeure, Département de sociologie, Université du Québec à Montréal

N.B. Dans ce document, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

INTRODUCTION

Cette étude est centrée sur le discours des leaders de la communauté italienne de Montréal en ce qui concerne l'intégration économique des membres de leur communauté au Québec. Elle s'inscrit dans le cadre plus large de la recherche *Ethnicité et pluralisme. Le discours de leaders d'associations ethniques de la région de Montréal*.

Dans leur ouvrage intitulé *Les Italiens au Québec*, Painchaud et Poulain (1988) situent en 1875 la fondation à Montréal de la première association italienne du Canada et en 1902, celle de la Société d'aide à l'immigration. En dépit de son ancienneté, la communauté italienne a longtemps entretenu l'idée du retour au pays d'origine. C'est peut-être ce qui explique la création relativement récente, dans les années 1960 et 1970, de la plupart des associations italiennes.

La communauté italienne est issue de migrations à caractère économique qui se sont surtout produites à partir du début du XX^e siècle, le mouvement le plus important se situant au cours des années 1950. Selon les données du recensement de 1986, la population d'origine italienne unique représente plus de 160 000 personnes et celle d'origines diverses, 34 000 personnes. La communauté italienne du Québec s'élèverait donc à plus de 150 000 personnes. Elle a une insertion linguistique diversifiée, polarisée longtemps autour du choix de la langue française ou de la langue anglaise (Taddeo, Tarras, 1987; Linteau, 1987).

Cette communauté possède l'un des réseaux associatifs les plus denses et les plus diversifiés au Québec. Ce réseau, identifié pour une bonne part aux sources régionales de l'immigration italienne, comprend plus de 400 associations reconnues. La Commission Gendron a recensé 70 des associations les plus importantes au début des années 1970, alors que l'étude de Painchaud et Poulain (1988) en a retenu 64. La communauté a un leadership bien établi, et se pose en groupe de pression sur une base ethnique, à l'échelon provincial et canadien.

Ce rapport présente les évaluations et les interprétations des leaders d'origine italienne sur les thèmes suivants: la répartition de la main-d'oeuvre d'origine italienne, le chômage, le travail au noir ou le travail clandestin, la syndicalisation de la main-d'oeuvre, la formation de la main-d'oeuvre, la

discrimination en emploi, les programmes d'accès à l'égalité en emploi et l'entrepreneuriat au sein de la communauté.

1. REMARQUES MÉTHODOLOGIQUES ET PROFIL DE L'ÉCHANTILLON

1.1 Remarques méthodologiques

Nous n'explicitons pas ici la méthodologie globale de la recherche, que l'on pourra consulter dans Problématique générale de la recherche *Ethnicité et pluralisme. Le discours des leaders d'associations ethniques de la région de Montréal* (Labelle, 1993). La recherche a été effectuée dans la tradition de la méthode qualitative en anthropologie et en sociologie. Micheline Labelle a recueilli le discours des leaders ethniques par la technique des entrevues en profondeur, d'une durée moyenne de deux à trois heures, enregistrées sur cassettes et transcrites intégralement. Le terrain a été effectué de février 1990 à mai 1991. La méthode privilégiée ici relève d'une approche qualitative qui s'inscrit dans une stratégie visant à évaluer la diversité et la structuration des représentations ou du discours tout en gardant un certain contrôle, par saturation de l'information (Ghiglione, Matalon, 1983; Poirier, Clapier-Valladon, Raybault, 1983), sur les sources de variance de ce discours. Cette stratégie ne participe pas cependant d'une logique de représentativité et, donc, ne vise pas à démontrer le caractère représentatif des discours recueillis parmi l'ensemble des discours qui pourraient être produits sur l'expérience immigrée et minoritaire, et les questions qui y sont reliées.

La base d'échantillonnage a été constituée des associations de la région métropolitaine de Montréal correspondant aux communautés ethniques choisies. Les associations ethniques sont définies comme des regroupements volontaires d'individus identifiés soit à une communauté ethnique donnée, soit à un regroupement de communautés ethniques, possédant une structure organisationnelle, poursuivant des objectifs spécifiques de représentation des minorités ethniques et/ou raciales, et étant reconnues dans leur communauté. Dans une première phase, seuls ont été retenus les organismes dont la vocation est d'offrir des services et/ou de se porter à la défense d'intérêts politiques, économiques et socio-culturels de leur communauté ou d'un regroupement de communautés. Ces secteurs d'intervention ont d'abord été identifiés grâce au répertoire des communautés culturelles du ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec (MCCI, 1990), et grâce à la consultation préalable de personnes-ressources dans chaque communauté. Les associations appartiennent aux catégories inspirées des travaux de Louis-Jacques Dorais sur les associations vietnamiennes (1990).

La majorité des leaders qui ont été rencontrés proviennent d'organismes communautaires monoethniques. Un certain nombre, dans chaque communauté, a été choisi dans des associations multiethniques, lesquelles ont été identifiées dans le répertoire du MCCI et par des personnes-ressources oeuvrant au Conseil des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec et/ou provenant des communautés étudiées.

Deux critères ont servi à la sélection des répondants: 1) le premier renvoie à la définition du leader ethnique, telle qu'elle peut permettre d'identifier celui-ci ou celle-ci parmi les membres d'un organisme; 2) le second renvoie au sexe des répondants. En ce qui a trait au premier critère, rappelons d'abord la définition que nous avons adoptée du leader. Nous avons d'abord désigné comme "leaders ethniques" des hommes et des femmes, définisseurs de situation et d'opinion, oeuvrant comme membres actifs et influents au sein des conseils d'administration d'associations ethniques (dans des postes de président, vice-président, secrétaire, etc.). Suite à nos consultations auprès des personnes-ressources, nous avons dû élargir la notion de leader en vertu des critères subjectifs qui ont été suggérés. En effet, plusieurs des personnes-ressources ont identifié un leadership informel accolé à des bénévoles ou à des membres influents, absent des structures associatives, mais néanmoins éminemment présent. Par ailleurs, les personnes n'ont pas été interviewées à titre de porte-parole de leur association ou de leur communauté d'origine mais en tant qu'individus producteurs et porteurs d'ethnicité, du fait de leur fonction ou de leur rôle au sein de regroupements dont la raison sociale est orientée en ce sens.

Pour l'identification des leaders, les informateurs-clés consultés ont d'abord procédé à une hiérarchisation des associations de leur communauté respective, et des associations multiethniques où nous serions susceptibles d'identifier des leaders importants. Cette méthode s'inspire de la stratégie de sélection proposée par Herberg (1990) pour la collecte de l'information pertinente sur les associations ou institutions que peut développer un groupe ethnique. Ils ont tenu compte de la variabilité des orientations sociales, religieuses et politiques de ces associations.

Suite à cette étape, ils ont identifié les leaders eux-mêmes. À partir de ce pool d'informations, nous avons choisi les premiers répondants. La méthode dite boule-de-neige a également été utilisée en cours de route.

Le second critère renvoie à la nécessité de s'assurer d'une répartition équitable quant au sexe des répondants.

Les répondantes et répondants interviewés se distribuent comme suit: 22 leaders d'origine italienne (12 hommes; dix femmes); 25 leaders juifs (Ashkénazes: 5 hommes, 8 femmes; Sépharades: 7 hommes, 5 femmes); 20 leaders d'origine haïtienne (11 hommes, 9 femmes); 17 leaders d'origine libanaise (10 hommes, 7 femmes). Plus de vingt personnes-ressources ont été consultées pour le choix des associations et de leurs leaders dans les quatre communautés.

1.2 Profil de l'échantillon de la communauté italienne¹

Les leaders d'origine italienne (12 hommes et dix femmes) interviewés sont originaires de villes ou de villages du centre et du sud de l'Italie, à l'exception de quatre personnes nées au Canada. Les personnes nées en Italie vivent au Québec depuis 24,2 ans en moyenne.

La majorité des personnes rencontrées se déclare de langue maternelle italienne. Leur âge moyen est de 43,4 ans. Seize d'entre elles possèdent un diplôme universitaire. Elles sont issues de familles ouvrières ou paysannes (la moitié des cas) et de la petite bourgeoisie (petits commerçants, fonctionnaires, etc.). Elles ont bénéficié d'un net processus de mobilité sociale et oeuvrent comme industriels, propriétaires ou cadres d'entreprises de services, enseignants, employés dans les services communautaires, religieux, etc.

Comme langue d'usage à la maison, dix des 22 leaders interviewés rapportent parler exclusivement l'italien, six autres disent que l'italien est l'une des langues d'usage, cinq identifient le français seulement et un dernier déclare faire usage du français et de l'anglais. Au travail, 18 leaders utilisent le français et 15 font usage de l'italien; près du tiers (sept) des leaders rencontrés font usage du français, de l'italien et de l'anglais alors que six d'entre eux n'utilisent professionnellement qu'une seule langue.

¹. Pour une description plus complète de l'échantillon, voir Tardif, Labelle (1993).

Un peu plus de la moitié des répondants habite dans un quartier multiethnique. Aucun d'entre eux ne demeure dans un quartier majoritairement italien. Sept leaders habitent un quartier à dominante canadienne-française et deux autres répondants résident dans un quartier à dominante anglophone.

Quatorze des 22 leaders de la communauté italienne considèrent qu'il n'existe pas de lien entre leur milieu de travail et les questions ethniques, contrairement à huit autres qui établissent de tels liens. Treize répondants travaillent dans un milieu multiethnique, deux dans un milieu francophone d'origine canadienne-française et sept autres au sein de leur communauté d'origine.

Dix-sept des 35 enfants des leaders de la communauté italienne interviewés ont fréquenté le cégep. Ils ont tous fréquenté des cégeps du secteur public et dix d'entre eux se sont inscrits à des établissements anglophones.

Au moment des entrevues, 16 des enfants des leaders de la communauté italienne interrogés poursuivaient des études universitaires. Seulement quatre d'entre eux ont terminé leurs études dans des universités québécoises francophones. Dix d'entre eux fréquentaient des universités québécoises anglophones et deux autres une université américaine. Trois d'entre eux ont abandonné leurs études avant d'avoir terminé un cours universitaire.

La majorité des enfants des leaders de la communauté italienne interviewés utilise le français, l'anglais et l'italien comme langues d'usage. Toutefois, huit des enfants recensés n'utilisent pas l'anglais, huit ne font pas usage de l'italien et deux n'utilisent pas le français.

Le niveau moyen de rémunération des leaders de la communauté italienne s'élève à 57 160\$ par année; cette moyenne ne tient pas compte des revenus annuels dépassant les 200 000\$ déclarés par un interviewé. Un leader a refusé de répondre à cette question. Les revenus rapportés se répartissent sur presque tous les échelons de l'échelle salariale retenue. Les femmes rapportent en moyenne un revenu annuel de 45 550\$, revenu moyen nettement inférieur à celui des hommes qui s'élève à 67 670\$.

2. LA RÉPARTITION DE LA MAIN-D'OEUVRE D'ORIGINE ITALIENNE DANS L'ÉCONOMIE QUÉBÉCOISE

Dix-neuf leaders de la communauté italienne ont abordé le thème de la répartition de la main-d'oeuvre d'origine italienne dans l'économie québécoise. Ce thème touche notamment les questions de surreprésentation et de sous-représentation dans certains secteurs économiques et certaines catégories socio-professionnelles, de même que la mobilité de la main-d'oeuvre intergénérationnelle (voir entre autres Portes, Walton, 1981; Audet, 1987; Gagné, 1989; Labelle, 1990; Lamotte, 1991).

Quelques données secondaires sur les caractéristiques socio-économiques de la main-d'oeuvre d'origine italienne constituent la toile de fond des évaluations des interviewés. Une étude récente du ministère des Communautés Culturelles et de l'Immigration (1991), se basant sur les données du recensement de 1986 fondées sur l'origine ethnique, identifie six des principaux secteurs d'activité de la population active occupée d'origine italienne: industries manufacturières (30,4 p. cent); commerce de détail (14,8 p. cent); industries de la construction (9,5 p. cent); industries de service² (5,9 p. cent); hébergement et restauration (5,5 p. cent); commerce de gros (5,3 p. cent). Les principales professions de la population active occupée d'origine italienne se distribuent comme suit: employés de bureau et travailleurs assimilés (18,4 p. cent); fabrication, montage et réparation (17,9 p. cent); services (10,8 p. cent); directeurs, gérants, administrateurs (10,4 p. cent); vente (10,2 p. cent); travailleurs du bâtiment (8,0 p. cent). Le taux d'activité de la population italienne était de 65,8 p. cent (à comparer 62,8 p. cent pour la population totale du Québec). Le taux d'activité des femmes d'origine italienne était de 54,5 p. cent (à comparer à 51,3 p. cent pour la population active des femmes du Québec).

Ledoyen (1991) montre que le taux de chômage chez les jeunes des dites minorités visibles est supérieur à la moyenne et que leur concentration dans les emplois traditionnels est plus accentuée. Chicha-Pontbriand démontre la situation des jeunes des minorités en général sur le marché du travail par les indices suivants: taux de chômage extrêmement élevé, revenus vraisemblablement inférieurs à ceux des jeunes du groupe majoritaire (en se basant sur les revenus inférieurs des adultes), surreprésentation dans les ghettos d'emploi (en se basant sur la surreprésentation des minorités visibles dans les industries du vêtement, du textile, du cuir, dans l'entretien domestique et les soins aux enfants). Les facteurs que

². Divertissements et loisirs, services personnels et domestiques, associations et autres services.

Chicha-Pontbriand évoque pour expliquer la situation des jeunes des minorités visibles et ethniques (confusion entre les deux catégories) sont: 1) la situation générale du marché du travail (développement des emplois précaires, soit les emplois à temps partiel, à contrat et à la pige, concentrés dans les services traditionnels des PME, non syndiqués, sans avantages sociaux, à gains faibles et à courte durée); 2) la discrimination directe (préjugés) et indirecte (biais culturels des entrevues de sélection et des tests d'aptitude, réseaux d'embauche qui ont pour effet l'exclusion), ces pratiques formant une situation de discrimination systémique (in Labelle, 1993).

Le discours des leaders d'origine italienne témoigne-t-il de cette évaluation et de la saisie de ces facteurs d'explication? Les thèmes de la répartition de la main-d'oeuvre, du chômage et de la discrimination en emploi permettront de l'entrevoir.

- La fin de l'immigration italienne et son remplacement par la nouvelle immigration

La majorité des leaders estime que l'immigration en provenance d'Italie est quasi terminée. Les leaders distinguent l'immigration d'origine paysanne et ouvrière des années cinquante et soixante et la faible immigration actuelle composée d'intellectuels et d'investisseurs qui n'aurait aucun problème d'intégration. Plusieurs interviewés comparent d'ailleurs la forte mobilité de leur communauté aux difficultés d'intégration des nouveaux arrivants dont ils se souviennent.

Une leader estime que la communauté a eu: " un gros boom en 1977, 1978 et 1979, c'était les immigrants avec l'argent qui arrivaient pour faire des investissements ici au Canada. Et alors tu vois que l'immigration a changé. De l'immigrant ouvrier, ils ont passé à l'immigrant investisseur, même en parlant toujours de la même communauté. Aujourd'hui, c'est très varié. Disons que même en Italie, il n'y a pas la pauvreté qu'il y avait il y a 30 ans. Alors tout est changé. Il y a même des gens qui disent que l'Amérique est maintenant en Italie (rires), alors ça fait une vision un peu différente" (femme, 48 ans, citoyenne d'adoption).

Un riche propriétaire d'immeubles témoigne de son expérience:

"Les Ciociaras ne sont pas tous venus avec la famille. Ils sont venus sans famille. Après une couple d'années, ils ont commencé à faire venir la famille. C'était rare qu'un Italien partait avec toute la famille. Il venait ici sans savoir ce qu'il trouverait... Beaucoup qui venaient avec le permis de travail temporaire... l'émigration ciociara a commencé réellement après la guerre. Les premiers Ciociaras que j'ai rencontrés ici sont arrivés vers les cinquante

Donc, d'abord les hommes et après les familles.

Oui. Avant, les hommes sont arrivés pour se faire le terrain dont ils avaient besoin...

Ils étaient séparés longtemps?

Il y en a qui ont été séparés un, deux, trois, quatre ans. Ça dépend comment se plaçait l'homme ici, quelles possibilités il avait de faire venir sa famille ici. C'est vrai qu'en ce temps-là, ceux qui venaient ici étaient tous des jeunes qui n'avaient pas de grosses familles... Comme moi je n'étais pas marié. Ou t'étais jeune marié depuis deux ou trois. Les vieux, il n'y en avait pas. Tous des jeunes de 20-35 ans, une affaire comme ça... Les vieux sont venus par après. Les fils ont fait venir les pères. Si le garçon avait 20 ans, son père, peut-être, en avait 40, il l'a fait venir par après...

Et, mais pour les mariages en général, cette génération c'est mariée ici, avec les autres Italiens qui étaient ici, avec des Québécoises, ou a fait venir les femmes?

Euh!, quelques uns avaient des fiancées là-bas, et, après ça, les ont fait venir ici. Il y en a qui euh!, qui étaient même fiancés là-bas et ils laissaient leur fiancée et ils se mariaient ici, avec une Canadienne française. Ou un autre Italien qui, même un groupe d'Italiens, ils sont venus ici, qui ont émigrés comme servantes.

Les femmes?

Oui, les femmes, moi j'en ai rencontrées beaucoup... Il est venu un groupe de femmes, plusieurs femmes, qui ont été mises à Saint-Hyppolite. C'était comme une espèce de... d'accueil oui. Et alors euh!, les personnes qui avaient la possibilité d'avoir une servante, une bonne à la maison, ils allaient là et ils la faisaient venir à la maison, et elle, elle travaillait là. Quasiment pour rien. J'en ai sorties, plusieurs femmes moi, plusieurs filles.

Vous les avez sorties?

Je les ai sorties oui. De servantes, je leur trouvais de l'ouvrage dans les manufactures... je rencontre une fille dans une salle de danse et elle était servante elle aussi. C'est une fille de 18, 19, 20 ans. Je la rencontre en dansant comme ça et elle me dit que elle est une servante. Moi je demande: Quand es-tu venue ici? Ça faisait six mois qu'elle était venue ici. Et moi ça faisait six mois que j'étais ici. Elles arrivaient du même bateau que moi je venais. Je ne l'ai pas connue sur le bateau. Là, elle me dit où elle habitait, dans quelle famille elle était et j'ai été la rencontrer dans sa famille où elle demeurait elle.

Les employeurs étaient quoi?

Les employeurs, c'étaient plutôt de race anglaise. Outremont, Westmount, ces places-là. En général, oui. Westmount, Outremont... Des Anglais oui. Et ces filles-là travaillaient quasiment pour rien. Et alors elle m'a demandé si je pouvais la sortir comme servante. Elle connaissait quasiment rien. C'est la première femme que j'ai rencontrée, à qui j'ai trouvé un ouvrage dans une manufacture... J'en ai sorties plusieurs.

Comment est-ce que les Italiens voient l'immigration récente au Québec?

Ben ils voient que l'immigration récente au Québec, il n'y a pas beaucoup d'immigration. C'est pas gros, l'immigration ici au Québec... C'est tout ce monde-là qui sont un petit peu dangereux... mettons les Haïtiens, et bien si ils ne travaillent pas il faut les faire vivre, il faut tout donner. Ils s'adaptent pas avec les autres nationalités. Alors les Italiens, ils ne sont pas tellement d'accord de ce côté-là. Ce n'est pas une bonne immigration que le Québec choisit... Il choisit une immigration qu'il va seulement faire vivre. Ils mettent la bagarre..." (homme, 55 ans, citoyen d'adoption)

Deux leaders témoignent du succès de l'intégration des Québécois d'origine italienne et compare avec la situation des nouveaux arrivants. Pour l'une, la culture de ces nouveaux arrivants est plus éloignée de celle des "Français" et ils s'insèrent dans un contexte économique difficile. Pour l'autre, en faisant la promotion du succès de la communauté italienne, on oublie le rôle que jouent les derniers arrivés: "Parce qu'on est toujours dans une société qui croit qu'il faut avoir toujours une réserve de gens sans-emploi. Et on les met dans ce rôle de sans-emploi mais prêts pour être exploités":

"À chaque époque, il y a des problèmes avec l'arrivée des immigrants. Et à chaque époque, avec l'immigration, on essaie et on trouve des solutions. Il y a eu un problème d'intégration de la communauté italienne par exemple, qui est venue en force dans les années cinquante et soixante. Et maintenant, la communauté s'est intégrée, ça va très bien, il y a une représentation au niveau politique, etc. Il faut se rappeler une chose, que la communauté italienne avait beaucoup en commun avec la communauté française, c'est des catholiques, c'est des latins, leur histoire, Napoléon c'était moitié Italien moitié Français (rires), mais il y a beaucoup de choses en commun. L'immigration plus récente se fait avec des gens qui n'ont pas les mêmes affinités que les Français ou les Italiens. Par exemple, il y a des différences de religion, ce n'est pas judéo-chrétien, ça c'est d'une importance fondamentale et il faut le vivre pour voir vraiment quelle est la différence. Il y a une différence de couleur... On prend plus de temps à accepter une différence de couleur. Il y a les opportunités économiques aujourd'hui qui ne sont pas ce qu'elles étaient dans les années cinquante et soixante. Mes parents, avec leur niveau de scolarité, ont pu bien réussir. Ils ont travaillé fort, mais ils ont pu s'acheter une maison, une deuxième maison. Ils ont pu avoir toutes sortes de choses. Aujourd'hui, au niveau économique, ce n'est pas la même chose. Si on n'a pas d'éducation, c'est plus difficile vraiment de trouver une situation financière assez bien. Alors, il y a des différences importantes entre cinquante, soixante et quatre-vingt-dix. Il y a des problèmes qu'on se fait aujourd'hui, qu'on devrait pas se faire..."(femme, 36 ans, citoyenne d'adoption)

"Je pense que ce n'est pas faux de dire qu'un côté de la responsabilité va au gouvernement et au type d'orientation politique et économique dans le pays. On se demande même si ces choses sont manipulées... Parce qu'on est toujours dans une société qui croit qu'il faut avoir toujours une réserve de gens sans-emploi. Et on les met dans ce rôle de sans-emploi mais prêts pour être exploités, on prend l'étiquette de sans-emploi prêts à être exploités. Maintenant les derniers à être exploités sont les derniers arrivés. Et des fois on peut promouvoir ou chanter un peu la cause des Italiens, pour dire qu'ils ont beaucoup fait. Je viens de recevoir un journal, ça c'est un cahier spécial du journal Les Affaires... la communauté italienne dans le monde des affaires, on chante vraiment la cause des Italiens. Même c'est un peu exagéré. Regarde un peu la carte, c'est l'Italie sur l'Ile de Montréal. Mais quand on fait ça, quand un Italien regarde ça, on sent d'un côté une fierté, donc c'est un peu une propagande qui nous sépare de la situation des autres communautés culturelles par exemple. On peut dire que parce que nous avons réussi tous les autres peuvent réussir, souvent c'est ça le message.

Sauf que ce n'est pas la même situation maintenant.

C'est ça. La situation économique est très différente. Et politique également... il faut faire attention: les questions sont complexes. Et en plus on risque de se faire manipuler,

spécialement si la communauté est divisée, et il y a beaucoup d'intérêts politiques à l'intérieur de la communauté" (femme, 40 ans, citoyenne d'adoption)

- La répartition de la main-d'oeuvre d'origine italienne

La majorité des leaders considère que la communauté est bien intégrée dans l'économie québécoise, a connu une forte mobilité sociale et que ses membres occupent des places économiques diversifiées. Ainsi un militant syndical précise le caractère hétérogène et la diversité interne de la communauté italienne, à comparer aux autres communautés ethniques du Québec (Juifs, Grecs, en particulier), en ce qui concerne l'intégration économique, politique et culturelle. Cet interviewé estime que les travailleurs d'origine italienne sont présents à "tous les niveaux" tout en soulignant qu'"il y a une majorité d'ouvriers (dont 30 à 40 p. cent dans la construction)" au sein de la communauté. Cependant, ce leader souligne que les jeunes se dirigent surtout vers le "tertiaire" (les services) et "doivent se diriger vers les mêmes métiers que leurs parents" parce qu'ils n'arrivent pas à trouver "les emplois appropriés":

"Une chose qui nous distingue des autres communautés, c'est un fait unique je dirais, c'est que nous sommes la seule communauté hétérogène à tous les niveaux: économique, politique, social et culturel. On n'est pas loin de la vérité si je vous dis qu'on trouve chez les Juifs des professionnels, des commerçants et des industriels et c'est presque une génétique. Probablement, il y a aussi des travailleurs juifs, mais combien? C'est tellement minime que ce n'est pas suffisant pour parler de communauté hétérogène. Les Grecs sont dans la restauration, les femmes dans le textile. Tandis que les Italiens, vous les retrouvez dans plusieurs secteurs professionnels: commerçants, professionnels, industriels, ouvriers, dont 30 à 40 p. cent dans la construction, dans la mécanique, etc. Sur le plan politique, c'est la même chose; vous avez des libéraux, des conservateurs, etc. Mais il y a une majorité d'ouvriers.

Les jeunes qui sortent des écoles, où vont-ils travailler?

Le tertiaire surtout, parce qu'ils ne sont pas capables de trouver l'emploi approprié. Plusieurs se dirigent sur le même chemin que leurs parents. Tout le monde voulait devenir banquier, c'était ça la mentalité. Mais dans la réalité de chaque jour, c'est complètement différent. Alors ils doivent se diriger vers les mêmes métiers que leurs propres parents". (homme, 55 ans, citoyen d'adoption)

Plusieurs familles d'origine italienne sont implantées au Québec depuis trois ou quatre générations. Comme on le verra dans les extraits qui suivent, le leitmotiv de la mobilité sociale intergénérationnelle constitue un trait marquant du discours. Les leaders tentent de concilier cette idée-clé de la mobilité sociale ascendante et de la diversification des qualifications de la main-d'oeuvre avec le constat d'une certaine reproduction de la position sociale des travailleurs d'origine italienne dans la structure de classe.

Ainsi un jeune leader affirme que les travailleurs d'origine italienne sont actifs "quasiment dans tous les domaines", dans les milieux professionnels ainsi que "dans toutes les techniques":

"Écoutez, à l'heure actuelle on peut retrouver des Italiens quasiment dans tous les domaines. Vous avez des avocats, des médecins, des ingénieurs, des architectes; ils sont représentés dans toutes les professions libérales. Pour ce qui est des métiers pour lesquels on a besoin de formation, des techniciens etc., on peut en retrouver quasiment dans toutes les techniques". (homme, 22 ans, citoyen de naissance)

Un interviewé juge que les travailleurs de la communauté ont dépassé le stade de l'"enclave ethnique" en milieu de travail puisqu'ils ne sont pas seulement embauchés par des patrons d'origine italienne. De plus, ils sont intégrés de façon assez "équitable" dans les milieux des affaires, des "professions libres" et de la politique, bref "dans toutes les facettes de la société québécoise":

"Je pense que les Italiens se sont bien intégrés dans le milieu économique, dans le milieu des affaires, dans le milieu politique, dans le milieu des professions libres. Il y a beaucoup de médecins, beaucoup d'avocats, beaucoup d'ingénieurs. Je pense que les Italiens se sont intégrés dans toutes les facettes de la société québécoise.

Vous trouvez qu'ils sont également représentés dans tous les secteurs de la main-d'oeuvre québécoise?

Je pense que oui, parce que on a des agriculteurs, on a du monde qui travaille pour la Ville de Montréal, on a du monde qui travaille sur le bâtiment, ou du monde qui travaille dans le commerce, dans le domaine du transport.

Et ce ne sont pas seulement des gens qui travaillent pour des entrepreneurs italiens?

Non, parce qu'ils travaillent pour des entrepreneurs québécois. Si vous passez dans le secteur du bâtiment peut-être qu'il y a cette affaire-là. Mais dans le secteur tertiaire, le reste, commerce etc., je ne pense pas.

Donc vous voyez une répartition assez harmonieuse.

Oui, assez équitable". (homme, 60 ans, citoyen d'adoption)

Le thème de l'ardeur au travail manifestée par les premiers arrivants "qui ont bâti leur place en travaillant très fort" (femme, 36 ans, citoyenne de naissance) est récurrent dans le discours des leaders et sert à fonder leur évaluation d'une intégration économique réussie. Pour certains, si on perçoit la communauté comme étant intégrée à l'heure actuelle, c'est parce que "c'est une communauté de gens très travailleurs" (femme, 48 ans, citoyenne d'adoption), installée depuis assez longtemps et inspirée d'un esprit d'entraide. Ainsi, une répondante explique que cet esprit d'entraide a contribué à la réussite économique de la communauté italienne:

"Sur le plan économique, si on prend les Italiens de la première génération, il n'y a pas de problèmes. La première génération s'est bien installée parce qu'elle a travaillé avec acharnement. Et si on regarde bien, c'est très rare qu'un Italophone n'ait pas de maison. Alors il a l'argent, il a travaillé fort. Parce que cette union qu'ils ont eue au commencement, moi je ne l'ai pas vécu mais je l'ai ailleurs, il y avait des familles qui se

mettaient ensemble, par exemple, les deux frères, les deux soeurs, les belles-soeurs, ils restaient ensemble". (femme, 64 ans, citoyenne d'adoption)

L'esprit d'entraide constitue donc un facteur complémentaire d'explication de la réussite économique de la communauté, même si, pour certains, l'entraide communautaire risque d'engendrer une forme de coupure ou d'isolement par rapport au reste de la société, surtout avec les autres communautés ethniques. C'est en effet ce que soutient une leader qui critique le renfermement sur soi que l'on observe dans la communauté italienne. Elle met l'emphasis sur la durée d'implantation qui a contribué à l'intégration économique mais déplore le fait que les Québécois d'origine italienne bénéficiant d'une situation économique avantageuse ne songent pas à venir en aide aux autres communautés ethniques. Selon elle, ces leaders défendraient même des intérêts locaux aux dépens de certaines "communautés italiennes" régionales, et ce à travers la politique:

"Ah! ça commence à se répartir à travers tout. C'est sûr, au début vous savez, les premiers immigrants qui n'avaient pas un niveau d'éducation très élevé, on n'allait pas trouver des avocats et des juges d'origine italienne, c'est normal. Mais avec le temps, c'est arrivé. Avec le temps, nous avons maintenant des médecins d'origine italienne qui ont été éduqués au Québec. Mais ce que je leur reproche aux Italiens, et je l'ai dit très souvent aux gens, aux politiciens italiens, c'est qu'ils ont eu une chance inouïe d'être où ils sont, ils ont oublié les autres communautés ethniques pour lesquelles eux aussi devraient parler. Alors, les gens comme Tommy D'Enrico par exemple, c'était la personne qui était responsable pour le financement au Parti libéral du Québec, ... il apparaissait dans les nouvelles assez souvent il y a un an. Il avait un pouvoir important à l'intérieur du parti. Je lui disais: écoute, c'est vrai qu'à l'intérieur du parti tu as aidé énormément d'Italiens à arriver à des postes importants, mais qu'est-ce que tu as fait pour les autres communautés? Et ce n'est pas correct! Et en plus, la communauté italienne que tu as aidée, c'est celle de Montréal-Nord. Ce n'est pas la seule communauté qui existe!". (femme, 36 ans, citoyenne d'adoption)

Une leader pense que si l'on retrouve encore une bonne partie des travailleurs de la communauté dans des secteurs ouvriers comme la construction pour les hommes et le textile pour les femmes, il ne fait aucun doute que la situation est appelée à changer et qu'une nouvelle répartition de la main-d'oeuvre résultera du fait que les professions libérales attirent beaucoup les jeunes de la communauté, encouragés par leurs parents à poursuivre leurs études. Cette idée de mobilité se fonde sur l'idée de compétition avec les francophones, lesquels sont perçus par plusieurs comme ayant moins d'ambition que les immigrants et les membres des minorités ethniques. Ainsi, cette répondante pense que les jeunes d'origine canadienne-française n'étudient pas autant que ceux des communautés ethniques, et que les positions importantes et les positions de cadres seront occupées dans le futur par les jeunes des minorités:

"Bien, regarde, par exemple, dans la construction, tu trouves des ouvriers italiens, ils sont recherchés. Dans les professionnels, il commence à y en avoir parce qu'ils sont les fils de la première immigration ou de la deuxième, qui ont fait les écoles, alors que les parents étaient ouvriers, ont envoyé leurs enfants à l'école, à l'université, pour pouvoir aujourd'hui faire la profession de médecin, d'avocat. Il commence à y avoir beaucoup de médecins italiens, beaucoup d'avocats italiens, de notaires. Alors la profession, ça s'en vient, c'est une question de temps. Mais je suis certaine qu'il y a beaucoup de fils d'immigrants qui étudient pour rejoindre une position, mais il y a toujours moins de fils de Québécois qui étudient pour avoir une position. J'ai écouté une émission à la radio l'autre jour, ils faisaient le pourcentage des enfants qui quittent l'école très jeunes. Et ils faisaient la différence entre des gens appartenant à des communautés culturelles et des gens francophones. Alors les gens appartenant à des communautés culturelles, souvent, très souvent, suivent des études et travaillent. Les autres quittent les études et ils travaillent. Alors je pense que si ça continue à aller dans cette direction-là, nous allons nous retrouver dans quelques années avec beaucoup de noms italiens, portugais... je ne sais pas, chiliens... dans des positions importantes, dans les positions cadres. Et nous allons avoir beaucoup moins de noms francophones. Ça c'est ma vision". (femme, 48 ans, citoyenne d'adoption)

Un interviewé compare cette mutation de la répartition de la main-d'oeuvre à celle qu'avait produit l'arrivée des premiers immigrants italiens. Il soutient que comme l'immigration italienne (surtout les femmes travaillant dans le textile) avait pris la place des travailleurs d'origine canadienne-française, la nouvelle immigration en provenance du Tiers-monde prendra la place délaissée par les travailleurs d'origine italienne:

"Je crois qu'il y a une surreprésentation des travailleurs et travailleuses italiens ou italophones dans certains secteurs, comme le secteur du textile, le secteur de la construction. Comme les Haïtiens vont le dire, c'est le secteur du taxi par exemple. C'est assez vivant ça. Mais au fur et à mesure que cette génération de femmes qui travaillent encore dans ces usines et qui ont 50 ans vont prendre la retraite, nous ne serons plus surreprésentés dans ce secteur-là. Je parle spécifiquement du secteur du textile. Parce que il y a la nouvelle immigration qui va prendre la place. Comme les femmes italiennes ont remplacé les femmes québécoises dans ces usines-là, des femmes du Tiers-monde vont remplacer des femmes italophones ensuite. Et les femmes qui ont 50, 55 ou 60 ans, beaucoup d'entre elles ne travaillent plus parce que les enfants se marient, parce que la maison est payée et tout ça. Mais la nouvelle génération ou les nouvelles générations, parce qu'il peut y en avoir deux, c'est-à-dire la deuxième et la troisième génération pour ceux qui sont arrivés au début des années 1950, peuvent bien avoir des petits-enfants qui ont déjà dix ou 15 ans. Donc, on peut parler de troisième génération. Pour ces gens-là, je crois qu'on peut appliquer le même pourcentage qu'on applique à la société québécoise, tout à fait." (homme, 45 ans, citoyen d'adoption)

Selon une autre leader, il existerait une importante mobilité sociale entre les générations qui expliquerait pourquoi les jeunes ont plus de chance d'être des professionnels. Mais elle estime qu'un

groupe non négligeable de travailleurs d'origine italienne demeure dans des secteurs d'emplois manuels comme la construction ou l'alimentation. De plus, cette répondante considère que l'entreprise familiale constitue toujours une réalité qu'il ne faut pas négliger dans l'évaluation de la répartition de la main-d'oeuvre puisque certains jeunes de la communauté italienne prennent la relève de leurs parents:

"Bon, il y a le secteur de la construction où vraiment on a l'impression que tous les Italiens sont constructeurs. À l'époque, il y a eu, je pense, le secteur de l'alimentation, mais avec les générations, ça change beaucoup. Avec mon implication dans la CIPBA, je peux vous dire qu'il y a énormément de jeunes professionnels. Là, il y a une surenchère à tous les niveaux, je ne pense pas que ce soit particulier aux Italiens, il y a beaucoup de jeunes avocats, beaucoup de notaires, des médecins j'en ai vus un petit peu moins, mais il y en a. Des comptables énormément, des gens au niveau de l'administration, même les compagnies de communication et tout ça. Tout ce qu'on appelle la relève, les gens de mon âge, qui sont de parents purement Italiens, sont très impliqués dans les professions libérales. Donc, il y a peut-être moins de jeunes entrepreneurs. Et les jeunes entrepreneurs très souvent continuent le travail de leur père, comme moi. Beaucoup de jeunes entrepreneurs sont dans les buffets, on a aussi beaucoup d'Italiens dans les buffets, mais les jeunes qui sont là-dedans, très souvent c'est parce que le père était là et puis que le jeune va continuer son travail". (femme, 36 ans, citoyenne de naissance)

À l'encontre du groupe de leaders dont on vient de rapporter les évaluations, certains interviewés ne partagent pas cette vision positive en ce qui a trait à l'évolution de la répartition de la main-d'oeuvre d'origine italienne. Une leader oeuvrant dans un domaine touchant directement les problèmes d'intégration des travailleurs met en doute l'ampleur des progrès accomplis et dit que la situation n'a pas tellement changé. Selon elle, on peut observer que la concentration de la main-d'oeuvre d'origine italienne dans certains secteurs économiques (manufactures, construction, restauration, commerce d'alimentation) se reproduit de génération en génération et que les jeunes professionnels constituent une minorité:

"Je pense que la majorité des Italiens ont des emplois dans la construction, la restauration et même des commerces. Je sais qu'à peu près 600 des affaires d'alimentation sont contrôlées par des gens d'origine italienne. Mais je pense que la classe ouvrière est toujours dans les manufactures, dans le vêtement, dans la construction et dans l'alimentation et les restaurants.

Et dans les manufactures, les jeunes femmes d'origine italienne sont-elles encore là ou si ce sont encore des femmes de la première génération?

Je dirais qu'un nombre, là aussi je n'ai pas de données, je pense qu'une section des jeunes femmes sont toujours en manufacture. Mais je pense que si on parle de la jeunesse de mon âge, il y a quand même un certain nombre de jeunes d'origine italienne qui ont fait des études universitaires, qui se trouvent maintenant dans les professions. Mais je dirais qu'on est une minorité, on est peu pour le nombre d'Italiens à Montréal". (femme, 40 ans, citoyenne d'adoption)

Les interviewés qui se montrent sceptiques quant à la mobilité sociale de la communauté identifient quelques milieux de travail dans lesquels la main d'oeuvre d'origine italienne est sous-représentée. Une leader remet en question l'importance des changements intergénérationnels et souligne l'absence de travailleurs de la communauté italienne dans certains secteurs d'activité économique, notamment la fonction publique et les grandes entreprises québécoises où, selon elle, les travailleurs d'origine italienne sont encore absents. Il semblerait que ces derniers sont concentrés dans les petites entreprises familiales:

"On a une mauvaise représentativité face à l'administration publique. Ça, c'est définitif. Et aussi, dans les postes de gestionnaires. Je trouve que la plupart restent dans des entreprises de famille, des petites entreprises. Mais même les autres, les Grecs, ils restent dans les petits magasins ou les petits dépanneurs ou les petites compagnies qu'ils ont commencées. Il y en a très peu qui font l'intégration à Lavallin ou Cascade ou Bombardier..." (femme, 38 ans, citoyenne d'adoption)

Une enseignante rappelle pour sa part que les premiers immigrants italiens "étaient dans la construction". Elle affirme toutefois que l'intégration économique des jeunes "néo-Canadiens d'origine italienne" les amènera à travailler dans la fonction publique:

"C'est-à-dire que les premiers arrivants étaient dans la construction. Maintenant leurs enfants qui sont là, qui ont fait des études et tout, ils sont arrivés, ils sont avocats, ils sont notaires, ils sont tous dans des professions libérales. Ce sont des enfants d'immigrants, mais ils ne sont pas immigrants. Ce sont des néo-Canadiens, ce sont des Québécois, ce sont des Canadiens d'origine italienne mais qui sont là, qui peuvent très bien arriver, et qui arriveront aussi dans les ministères". (femme, 52 ans, citoyenne d'adoption)

Un leader s'interroge sur les efforts réels faits par la communauté pour s'intégrer dans la fonction publique nuance le problème. D'après lui, une importante proportion de travailleurs d'origine italienne évolue dans le secteur de la construction. Plusieurs autres ont une formation universitaire et ils sont également bien représentés dans le domaine de l'enseignement. Cependant, ce répondant considère "que c'est seulement dans le fonctionnarisme" que les Italiens et les autres groupes ethniques sont sous-représentés:

"Est-ce que la main-d'oeuvre est répartie dans tous les secteurs du marché du travail?
Je ne crois pas qu'elle soit dans la fonction publique, dans les mêmes proportions que nous devrions l'avoir. Ailleurs, nous sommes très forts, par exemple, proportionnellement à d'autres dans le domaine de la construction. Parmi les professionnels, nous commençons à avoir une très belle représentation chaque année, on voit que les universités fournissent des professionnels de tous genres. Dans l'enseignement, on est là. Donc, je crois que c'est seulement dans le fonctionnarisme; peut-être que ce n'est même pas perçu comme un emploi désiré. Je n'ai pas fait une analyse, je sais que les groupes ethniques, donc des Italiens en conséquence, ne sont pas représentés au même niveau que la composition

même de la population. Si on dit par exemple que les groupes ethniques, les allophones sont 40 p. cent, et on me dit d'après les statistiques que dans les emplois gouvernementaux, on retrouve seulement cinq p. cent de non-francophones, sachez qu'il y a un problème là". (homme, 53 ans, citoyen d'adoption)

Se situant à l'opposé du discours selon lequel il existerait une importante mobilité sociale au sein de la communauté italienne, un leader présente "une vision beaucoup plus pessimiste" quant à la situation actuelle. Il se montre très critique à l'endroit de sa communauté, qu'il blâme de son incompréhension de la réalité linguistique du Québec. Selon lui, l'entrée des travailleurs d'origine italienne dans les organismes publics et dans les grandes entreprises est limitée par leur non maîtrise de la langue française:

"On dit que l'immigration italienne performe énormément sur le plan économique, qu'il y a un entrepreneurship très très dynamique et qu'il n'y a pas de chômage chez les jeunes Italiens.

Non, moi j'ai une vision beaucoup plus pessimiste. Vous savez ça dépend; dans les années 1950 il y avait un seul avocat italien, qui était peut-être né ici, aujourd'hui on a 15 avocats qu'est-ce que ça veut dire 15 avocats sur 30 000? Aujourd'hui le discours que je veux faire, c'est surtout pour les Italiens qui sont allés à l'école anglaise, ils n'ont pas compris que le Québec a changé, que le français est nécessaire. Pour être policier, ils ne peuvent pas, ils pourraient travailler à la Ville de Montréal. Moi je dirais même qu'il y a des Haïtiens qui travaillent pour Radio-Canada. Moi je pense qu'il y a quelques Italiens qui travaillent à Radio-Canada, mais je ne sais pas s'ils occupent du microphone ou d'autres choses, c'est ça le discours que je veux faire. C'est un fait pour ceux qui ont étudié en anglais ou qui ne parlent pas assez bien le français, ils n'ont pas compris. Ce n'est pas leur faute parce que s'il y avait eu une campagne, comme moi je me pose des questions, eux aussi auraient dû se poser des questions sur le fait qu'au Québec on parle français, le français est important. Alors si on n'a pas compris ça, je pense qu'on est limité." (homme, 50 ans, citoyen d'adoption)

3. LE CHÔMAGE

Seize des 22 leaders d'origine italienne ont abordé le thème du chômage. La majorité d'entre eux considère que le chômage dans la communauté italienne n'est pas un problème sérieux. En fait, il semble que "c'est très difficile de trouver un chômeur italien" (homme, 51 ans, résident permanent). Au recensement de 1986, le taux de chômage de la population active d'origine italienne était de 10,8 p. cent à comparer à 13 p. cent pour l'ensemble de la population du Québec et à 11,3 p. cent pour la population de la région de Montréal. (En décembre 1990, le taux de chômage était de 11,7 p. cent pour le Québec et de 12,1 p. cent pour l'ensemble de la région de Montréal, selon Statistiques Canada.)

En ce qui concerne les jeunes d'origine italienne de 15-24 ans, le taux de chômage pour Montréal était de 17,8 p. cent, au recensement de 1986 (Statistiques Canada, 1986), à comparer à une moyenne de 18,5 p. cent pour l'ensemble de la population.

Plusieurs répondants pensent que la communauté italienne ne connaît pas de difficultés au niveau de l'emploi. Ainsi, un leader affirme d'abord qu'il n'y a pas de chômage chez les travailleurs d'origine italienne, pour préciser ensuite que si c'est le cas, c'est assurément moins grave que dans les autres communautés:

"Est-ce qu'il y a des problèmes de chômage actuellement dans la communauté italienne, chez les jeunes par exemple?"

Non. Je ne pense pas. Au moins ce sera beaucoup moins que les autres communautés".
(homme, 60 ans, citoyen d'adoption)

Le taux de chômage au sein de la communauté doit se situer au même niveau que la moyenne nationale, du moins en ce qui concerne les jeunes sans formation, soutient une personne:

"Et le taux de chômage dans votre communauté, est-ce qu'il est élevé?"

Je ne le sais pas.

Vous ne pourriez pas comparer.

Bien écoutez, parmi les jeunes qui n'ont pas de formation scolaire telle quelle, il doit se situer à peu près au même niveau que la moyenne nationale. Ce n'est pas plus élevé ni plus bas". (homme, 22 ans, citoyen de naissance)

Dans l'éventualité où le travailleur est sans emploi, "c'est une question de volonté", soutient un leader (51 ans, résident permanent). Un important homme d'affaires, constatant des difficultés d'emploi chez les jeunes, n'hésite pas à les relier à des problèmes de comportement chez ces derniers qui, dit-il, s'éloignent des voies tracées par leurs parents. Lui-même éprouve de la difficulté à recruter des employés possédant un minimum de scolarisation et de qualification:

"Alors le chômage dans la communauté italienne, chez les jeunes entre 18 et 25 ans, est-ce qu'il existe?"

Moi je dis que non parce que ce sont plutôt des drop-out, si vous voulez, une jeunesse qui n'a pas voulu suivre les traces des parents, ce qui me préoccupe d'ailleurs. Et si j'étais à la Fondation, je convainrais les gens d'investir beaucoup plus d'argent pour mener des jeunes à leurs responsabilités. Parce que moi je cherche des employés avec une onzième année, ce n'est pas difficile, mais on ne les trouve pas". (homme, 53 ans, citoyen d'adoption)

Deux principaux facteurs ressortent du discours des leaders pour expliquer leur perception de la faiblesse du taux de chômage dans la communauté: la durée d'implantation et la solidarité familiale.

La communauté italienne étant installée au Québec depuis longtemps, ceci sous-entend, selon certains leaders, qu'elle possède un réseau d'emploi assez dynamique. Plusieurs leaders croient également que les membres des familles de la communauté italienne font preuve de solidarité entre eux, comme on l'a vu précédemment. Un leader explique ainsi le faible taux de chômage chez les travailleurs d'origine italienne par comparaison avec "la communauté d'origine canadienne-française":

"Il y a moins de problèmes de chômage et de bien-être social, c'est presque inexistant dans la communauté d'origine italienne si on compare à la communauté d'origine française. Mais il faut tenir compte du fait qu'il y a un très fort soutien de la famille dans la communauté d'origine italienne. Et alors quand il y a un problème, c'est toute la famille qui est impliquée. Peut-être jusqu'aux grands-parents, les nièces, toute la famille est impliquée pour soutenir la personne qui a des problèmes. Alors ça donne plus de chance aussi de trouver un autre travail, de changer de travail, de créer une petite entreprise...". (homme, 57 ans, résident permanent)

On trouve également ce genre de solidarité communautaire ou familiale dans les pratiques des employeurs qui gardent un fort sentiment d'appartenance à leur communauté. Étant installés depuis longtemps, ces employeurs d'origine italienne appliquent une forme de discrimination positive envers les membres de leur communauté. À cela s'ajoute le fait que l'entreprise familiale ne cesse pas ses activités et continue de procurer une assurance d'emploi stable aux membres de la famille:

"Mon impression est que ça doit être moins élevé, parce que les Italiens, qui sont très enracinés Italiens, vont plutôt favoriser et engager des Italiens. Ils vont engager des gens d'origine italienne et tout ça. Il y a une espèce d'entraide qui existe, qui est très forte. Et on ne voit pas vraiment un marchand francophone qui va dire: je veux un Québécois, tout ça. Lui, ce qu'il lui faut, c'est un genre d'employé. Il y a beaucoup d'Italiens qui sont entrepreneurs, petits ou grands, puisque leurs enfants sont dans 90 p. cent des cas avec eux. C'est très rare que les enfants d'Italiens refusent ou préfèrent faire autre chose. Il n'y en a pas beaucoup. Finalement, ils se retrouvent toujours pour toutes sortes de raisons à travailler avec leur famille". (femme, 36 ans, citoyenne de naissance)

Un interviewé met en évidence le réseau interne d'emploi. Le chômage serait donc un problème touchant davantage les communautés d'arrivée récente:

"Est-ce que le chômage est fort chez les jeunes d'origine italienne?"

Non. Éventuellement c'est dû en bonne partie à leurs parents qui ont leurs petits magasins, des industries... Moi personnellement je ne connais pas de jeunes Italiens en chômage.

Donc le problème d'emploi touche plus l'immigration récente.

Oui". (femme, 50 ans, citoyenne d'adoption)

Les derniers arrivants sont ceux qu'on retrouve dans les rangs des chômeurs, soutient un répondant, tout en spécifiant que les femmes des "minorités visibles", les "minorités visibles" et les réfugiés sont, généralement, davantage affectés par le chômage:

"Je trouve que ça frappe plus les femmes qui viennent des communautés visibles. Et les communautés visibles aussi, en général. Et ceux, évidemment, qui ont moins de scolarité. Les immigrants venant, des réfugiés venant de...

Les derniers arrivés?

Oui, oui". (femme, 38 ans, citoyenne d'adoption)

Même si la majorité des leaders croit que la main-d'oeuvre d'origine italienne ne connaît aucun problème de chômage, quelques-uns perçoivent les choses de façon différente. Par exemple, un leader membre d'une association de travailleurs d'origine italienne n'hésite pas à affirmer que la communauté italienne connaît des problèmes d'emplois semblables à ceux qu'on observe dans le reste de la société québécoise, surtout en ce qui concerne les jeunes:

"Est-ce qu'il y a des problèmes d'emploi dans la communauté?"

Mais oui! Les Italiens commencent à vivre les mêmes problèmes que les Québécois, surtout parmi les jeunes. À chaque jour, quelqu'un vient me voir ici avec l'espoir de trouver un emploi". (homme, 55 ans, citoyen d'adoption)

Une directrice d'un programme d'accès à l'emploi pour les jeunes affirme que la "réalité" pour les jeunes est très difficile. "Peu scolarisés", les jeunes sont en effet soit sans emploi, soit dans les emplois les moins bien rémunérés:

"La réalité est beaucoup plus difficile pour eux. Ils sont toujours dans des emplois moins rémunérés, toujours vulnérables. Et pour la jeunesse c'est encore plus difficile. Ils sont même sans emploi et peu scolarisés. Ce qui les rend encore plus vulnérables". (femme, 40 ans, citoyenne d'adoption)

Ces jeunes, semble-t-il, ne trouvent pas d'emploi dans leur domaine d'études. Une répondante insiste sur la gravité de la situation:

"Je ne veux pas donner l'impression d'être alarmiste, mais je trouve que il y a de plus en plus de jeunes sans emploi, qui se cherchent un emploi et qui ne peuvent pas trouver des emplois dans leur secteur d'éducation". (femme, 34 ans, citoyenne d'adoption)

Un dirigeant d'une association de travailleurs croit que la communauté italienne est davantage touchée par le chômage que le reste de la population. Ce dernier affirme que les pourcentages de chômage sont toujours plus élevés pour la communauté italienne, et ce de 2 à 3 p. cent. Toutefois, il pense qu'il est possible que l'entrepreneuriat italien vienne de plus en plus en aide aux chômeurs:

"Est-ce que ça veut dire que le chômage n'existe pas?"

En tout cas, si on tient compte de cela, ça veut dire qu'il y a pas de chômage.

Ce n'est pas votre avis?"

Non, ce n'est pas mon opinion, parce que si le chômage est à 9, 9,5 p. cent pour l'ensemble de la province, on peut dire que généralement le taux de chômage pour la communauté italienne se situe à 2 à 3 p. cent au-delà. Maintenant, il est possible aussi que de plus en plus il y a un entrepreneurship d'origine italienne qui pourrait faire varier ça". (homme, 43 ans, citoyen d'adoption)

Un leader estime que le taux de chômage des jeunes de la communauté italienne est plus élevé que la moyenne et identifie plusieurs facteurs liés aux difficultés que connaissent ces derniers sur le marché du travail. Selon lui, les problèmes d'intégration économique des jeunes travailleurs de la communauté s'expliquent en partie par une perte des valeurs du travail et du sacrifice chez les enfants d'immigrants, lesquels ont peut-être été trop gâtés par des parents voulant leur éviter la misère qu'ils ont eux-même connue. Aussi, une mauvaise orientation scolaire fait en sorte que l'on n'encourage pas suffisamment l'apprentissage d'un métier. De plus, le répondant identifie un manque d'adaptation des écoles de la société québécoise face à la réalité linguistique d'un enfant qui immigré. Cette réalité (méconnaissance de la langue anglaise et de la langue française et maintien de la langue ou du dialecte italien à la maison) entraîne des difficultés de communication qui, si elles ne sont pas prise en considération, causeront éventuellement des problèmes d'intégration:

"Est-ce que les taux de chômage des jeunes de 18 à 30 ans sont...?"

Élevés, plus élevés.

Plus élevés ou moins élevés que ceux des francophones?"

Moi je dirais oui. Parce qu'il y a deux raisons. Maintenant je vois moins les jeunes, mais disons quand je voyais les jeunes je leur donnais des conseils: étudier et apprendre un métier. Étudier ce n'est pas tout le monde qui est doué, ce n'est pas tout le monde qui doit aller à l'université (...) Moi j'ai appris des choses et je suis sûr que j'aurais fait des erreurs, alors imagine un immigrant normal avec sa cinquième année qui ne peut pas communiquer avec un professeur ou des choses comme ça (...) Ces enfants n'ont pas été aidés beaucoup. On a eu le même problème en France ou en Allemagne dans les années 1960; je ne sais pas s'il y avait l'école maternelle, je pense qu'il n'y en avait pas. Ils allaient en première année, ils coulaient parce qu'ils ne parlaient ni l'anglais ni le français, parce qu'à la maison on parlait le dialecte de la région. Moi je pense que les écoles n'étaient pas préparées. Même aujourd'hui on a des problèmes, on aurait dû faire un changement un peu plus rapidement. L'autre erreur c'est que les parents ont gâté un peu ces enfants parce qu'ils ont souffert, et je parle des Italiens surtout, même si je pense que les comportements des Grecs ou des autres ce n'est pas trop différent. Alors ils n'ont pas cette volonté de faire des sacrifices ou de travailler, et pour moi c'est ça le gros problème. La deuxième génération, les fils de ces immigrants n'ont pas été aidés, ils ne sont ni Italiens, ni Québécois, ni Canadiens et c'est sûr qu'ils ont certains problèmes". (homme, 50 ans, citoyen d'adoption)

Un autre leader considère qu'un problème "désastreux" qui touche les jeunes de sa communauté consiste dans le taux élevé d'abandons scolaires³. Il mentionne en effet qu'en 1983, des données statistiques ont révélé que seulement 10 p. cent des garçons et 12,5 p. cent des filles terminent leurs études secondaires. Selon lui, un tel phénomène s'explique par le fait que les jeunes de la communauté italienne ont été orientés "de manière flagrante" dans deux secteurs de la formation professionnelle: la restauration et la mécanique. Cependant, à cause des coupures budgétaires effectuées dans les domaines de la formation professionnelle, plusieurs programmes ont été supprimés, ce qui peut expliquer en partie la raison des nombreux abandons scolaires et un taux de chômage ou de non-emploi élevé, autant chez les jeunes d'origine italienne que chez "l'ensemble des jeunes, toutes origines confondues":

"Nous, en 1983, on a eu un colloque sur les jeunes de la deuxième génération, au niveau canadien, et il y a des chiffres assez révélateurs. C'est désastreux par rapport à la formation. Il y a à peu près 10 p. cent des garçons qui terminent leurs études secondaires, 12,5 p. cent des filles qui complètent le cycle secondaire. À partir du moment où on n'a pas complété le cycle secondaire, déjà on peut imaginer qu'on s'est fermé les portes à une formation supérieure académique.

On les destinait à un certain marché du travail évidemment.

Un. Deux, on n'a pas eu de formation professionnelle non plus, manuelle, de métier. Mieux que ça, avec les coupures qu'il y a eues dans le secteur de l'enseignement secondaire depuis quelques années, et à ce moment-là, nous, nous dénonçons le fait qu'on orientait de manière spécifique les enfants de la communauté italienne dans deux secteurs de formation professionnelle, et cela de manière flagrante, en cuisine -c'était tous les métiers reliés à la restauration- et en mécanique. Alors les Italiens ne pouvaient être que des cuistots ou des mécaniciens. Mais une affaire comme celle-là s'aggrave selon nous dans la mesure où tous les programmes de formation professionnelle courts ou lents ont été supprimés. Pratiquement tous. En tout cas, tous les cours de formation courte ont été supprimés ou plus de la moitié. Où est cette jeunesse? Quelle est sa capacité? Si ça ne change pas, ça veut dire qu'il y a toute la filière familiale qui joue, alors on va travailler avec son père, on va travailler dans la petite entreprise de construction, on va se faire peintre... Et le processus se répète. Cela, moi je dirais que ce n'est pas péjoratif. On ne peut pas tous devenir ingénieurs ou médecins ou avocats... La grande majorité des jeunes qui ont entre 16 et 25 ans ne travaille pas, à part ceux qui s'en vont dans la construction ou faire des travaux avec les parents, dans les magasins, dans certains secteurs. Moi je crois que le chômage ou le non-emploi pour les jeunes de la communauté italienne est aussi dramatique que pour l'ensemble des jeunes, toutes origines confondues". (homme, 43 ans citoyen d'adoption)

Le "phénomène troublant" du décrochage scolaire des jeunes de sa communauté (30 p. cent des jeunes Italiens décrochent avant le secondaire V ou dans "les premières ou deuxième années de CÉGEP")

³. Cette section est tirée du rapport de recherche de Paquin, Labelle, *Ethnicité, racisme et intégration des jeunes. Le discours de leaders d'origine italienne de la région de Montréal* (1993).

s'explique selon une interviewée par le fait que "l'éthique dans les familles italiennes est toujours une éthique qui encourage le travail", donc les jeunes sont peut-être plus incités par la famille à joindre le marché du travail que de faire de longues études. Cependant, à cause de la conjoncture économique actuelle, peu d'entre eux réussissent à trouver "un travail stable". Un tel phénomène décourage les parents qui auraient voulu que leurs enfants poursuivent leurs études et accèdent à des emplois mieux rémunérés. De plus, certains parents doivent confronter des problèmes de drogues et de gangs chez leurs enfants. Cette leader estime que cette "réalité" est "une chose très troublante". Elle croit en effet que sa communauté n'est pas en mesure de bien comprendre ce problème et ne dispose pas des moyens nécessaires pour agir, pour "donner de l'appui" aux familles:

"Moi je dirais que l'aspiration de nos parents, de mes parents et de la majorité des Italiens sont que leurs enfants continuent leurs études à l'université et s'intègrent dans les professions importantes: celles qui sont le plus rémunérées. Mais je pense avec tristesse que la majorité de nos jeunes décrochent toujours de l'école avant le secondaire V, sinon dans les premières ou deuxièmes années de CÉGEP. Et je pense que ce phénomène est troublant. Déjà 30 p. cent de notre jeunesse décroche dans les écoles. Les Italiens sont touchés par ça aussi. Donc c'est une préoccupation.

Donc ça va faire évidemment une main-d'oeuvre qui va se retrouver dans les emplois...
C'est ça. Parce que les enfants, l'éthique dans les familles italiennes est toujours une éthique qui encourage le travail, de trouver une satisfaction dans le travail, et donc les jeunes qui décrochent ont peu de possibilité d'avoir un travail stable. Donc ils restent à la maison, ce n'est pas que les Italiens ne veulent pas les jeunes dans leurs maisons, contrairement ils préparent les choses, ils vont habiter au deuxième étage de leur duplex où avoir les petits-enfants. Mais sauf que cette situation pour un père et une mère qui ont fait beaucoup de sacrifices et s'attendaient à plus de leurs enfants. C'est décourageant de voir qu'ils n'ont pas un emploi, que leurs enfants ont des problèmes de drogue par exemple, ou sont membres d'une gang. Ça ce sont des choses vraiment graves pour les familles qui ont ces problèmes. Et ça c'est une autre réalité qui fait face aux familles et à la communauté, et je pense qu'on n'a pas les moyens de comprendre ça et même de donner de l'appui. C'est vraiment une chose très troublante". (femme, 40 ans, citoyenne d'adoption)

4. LE TRAVAIL AU NOIR

Six interviewés ont abordé le thème du travail au noir. Les commentaires recueillis sur le sujet prennent en considération l'importance actuelle du phénomène au sein de la communauté italienne, et touchent les sous-groupes ainsi que et les secteurs économiques impliqués.

Des études américaines ont démontré que certaines minorités sont sous-représentées dans les statistiques officielles du "business self-employment", à comparer à la population nationale (voir entre autres Waldinger, 1984). On a par contre questionné la signification accordée à ces statistiques officielles. L'activité économique, on le sait, ne se réduit pas aux activités formelles enregistrables. Loin d'être absents des entreprises et de la catégorie "travailleurs autonomes", certaines minorités occupent des niches spécialisées dans le secteur informel ignoré dans les statistiques. On réfère ici à la variété d'opérations semi-légales, légales et illégales. Ainsi, le travail indépendant dans les activités illégales et marginales représente "a part of societal bargaining over wage rates and labor standards for disadvantaged workers" (Light, 1984, cité in Labelle, 1993). Que dit-on de ce phénomène chez les leaders interviewés?

Le travail au noir est un phénomène très répandu, selon une interviewée. Ce genre de pratique économique est solidement ancré et c'est ce qui explique la richesse de certains membres de la communauté. Elle fait de plus du travail au noir "la force de l'Italie":

"Très fort, le travail au noir... Si tu regardes, si tu te demandes comment fait l'ouvrier qui est là, il se trouve un bloc appartements sur Côte-des-Neiges, il en a un autre bloc à Laval, deux maisons louées, et s'il marie son fils, il dépense 100 000\$, d'où il sort? Il a toujours été employé, il a toujours mis un bloc sur l'autre.

C'est le travail au noir?

Le travail au noir, oui. Il y a beaucoup de travail au noir chez les Italiens.

C'est la même chose en Italie?

Mais la force de l'Italie, c'est le marché noir. Les petites compagnies familiales... ils font de tout pour pouvoir rester debout. Là, tu viens travailler chez moi, je te paye au noir, ton travail est vendu au noir. Le profit est au noir, c'est incontrôlable. Tu ne peux pas le contrôler". (femme, 48 ans, citoyenne d'adoption)

Une autre leader estime, au contraire, que le travail au noir a beaucoup diminué dans la communauté si on compare la situation

actuelle à ce qui se passait il y a une dizaine d'années, dans les domaines de la construction et des buffets.

Selon elle, le travail au noir est maintenant pratiqué dans d'autres communautés:

"Et l'importance du travail au noir dans la communauté italienne, avez-vous l'impression que c'est...?"

Je pense que ça a diminué beaucoup... Je pensais soit à la construction ou bien dans les buffets où il y a peut-être beaucoup d'aides-cuisiniers ou de gens qui font la vaisselle et tout ça, qui sont au noir. Je vous dirai que je connais ce milieu-là de l'extérieur. Sauf qu'il y a eu une époque, il y a une dizaine ou une quinzaine d'années, où il me semble qu'on en parlait beaucoup. Puis maintenant, je n'ai pas l'impression que c'est très fort. Ce n'est qu'une impression par contre. J'ai l'impression que c'est peut-être plus dans d'autres communautés que ça se fait beaucoup". (femme, 36 ans, citoyenne de naissance)

Une ex-militante syndicale a déjà milité contre le travail au noir dans les domaines du textile et de l'agriculture, pratique qu'elle qualifie d'exploitation "totale" du travailleur, en particulier des femmes travaillant dans le textile sans aucune protection:

"J'ai poussé le syndicat dans ce domaine-là, le syndicat du textile, puisqu'il y a un marché du travail au noir. Et surtout il y a un système de travail au noir sur les fermes pour les cultivateurs, il y a un marché au noir dans le domaine du textile pour les femmes qui travaillent à la maison, dans lequel elles se font convaincre d'acheter une machine à coudre, que cette machine à coudre-là restera chez elle, puis que... Bon, elle fait à la pige, pour chaque morceau, elles sont payées par pièce pour faire des vêtements pour les enfants, et quelqu'un vient chercher le produit à la fin de la journée. C'est une exploitation totale puisque ces femmes-là ne sont pas protégées". (femme, 38 ans, citoyenne d'adoption)

Selon un autre leader, pour qui le travail au noir est à la baisse, ce genre de pratique se retrouve dans les domaines du textile et de la construction. Les manufactures ont recours à la sous-traitance auprès de couturières payées à la pièce. D'un autre côté, certains ouvriers de la construction offrent leur services en échange d'une rémunération non-déclarée:

"Cela a existé mais ça a de plus en plus tendance à disparaître. On peut retrouver le travail au noir encore chez les femmes qui reçoivent des commandes des manufactures à la maison. Je ne sais pas si vous êtes au courant, il y a plusieurs manufactures qui font de la sous-traitance, pour faire ajouter des fleurs qui manquent sur un édredon et des affaires de même, ils donnent ça à des femmes un peu partout qui travaillent à partir de leurs maisons, mais cela aussi a tendance à disparaître de plus en plus. C'est un effet plutôt à la baisse. C'est surtout au niveau du travail qui sort des manufactures. C'est ça. Ou des fois, mais dans des cas très minimes, il y a des gens chez nous qui travaillent dans la construction ou qui travaillent dans d'autres domaines, et on va les appeler pour faire une job particulière et on va les payer en dessous de la table parce qu'on ne veut pas le déclarer à l'impôt et eux non plus ne veulent pas le déclarer à l'impôt, mais ce sont des cas isolés. Vraiment le domaine où ça existe encore c'est dans l'industrie du textile où il y a même aussi une certaine exploitation encore aujourd'hui. Quand on vous paye, disons 10\$ la boîte, et que la boîte contient deux ou trois édredons, et que vous aurez mis peut-être sept ou huit heures à faire ces édredons-là, ça commence à faire pas si cher que ça de l'heure. Mais c'est vraiment un phénomène qui est à la baisse". (homme, 22 ans, citoyen de naissance)

Un homme d'affaires témoigne lui aussi de la baisse du travail au noir. Selon lui, seuls les chômeurs saisonniers travailleraient dans la clandestinité. Il n'est pas question de personnes sans permis de travail:

"Est-ce qu'on peut dire que le travail au noir ou clandestin est présent dans la communauté?"

Pas plus dans le moment, pas autant qu'avant.

Pas autant qu'avant? Ça diminue?

Oui, définitivement. S'il y en a, c'est pendant le temps hivernal où les gens peut-être prennent de l'assurance-chômage puis se font des petites jobines... Mais pas les gens qui n'auraient pas de permis de travailler au Canada et qui travaillent au Canada, non!" (homme, 53 ans, citoyen d'adoption)

Une répondante estime aussi que le travail au noir constituerait une voie informelle d'échapper au chômage:

"Je ne suis pas au courant exactement des chiffres, mais il y a beaucoup de monde qui travaille, et même s'il y a des gens qui sont au chômage, c'est très peu significatif, parce que les gens travaillent au noir. Alors là on ne peut pas dire qu'il sont au chômage, ils travaillent également". (femme, 48 ans, citoyenne d'adoption)

5. LA SYNDICALISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Douze répondants ont abordé le sujet de la syndicalisation de la main-d'oeuvre. Les propos de ces derniers touchent au taux de syndicalisation dans la communauté, aux attitudes des membres de leur communauté face aux syndicats et, enfin, aux pratiques des syndicats face à la main-d'oeuvre immigrante ou des minorités ethniques.

Les personnes interviewées sont généralement d'accord pour dire que la main-d'oeuvre de la communauté est majoritairement syndiquée et en faveur de la syndicalisation. Selon un dirigeant d'un organisme de défense des travailleurs d'origine italienne, il semble effectivement que la main-d'oeuvre de la communauté ne soit pas sous-syndiquée, à moins qu'elle ne soit embauchée dans un secteur présentement affecté par la mauvaise situation économique et dans lequel les syndicats sont rarement présents:

"Et est-ce que les travailleurs italiens sont majoritairement syndiqués?"

Ça dépend du secteur. Vu qu'environ 20, 25 p. cent de la population italienne travaillent dans la construction, forcément ils sont syndiqués. Quant à l'autre aspect, ceux qui étaient dans les manufactures du textile, de l'habillement, bien tant que le taux de syndicalisation était très élevé, qu'il était pratiquement à 100 p. cent il y a quelques années au Québec, oui ils étaient syndiqués. Aujourd'hui, il y a le phénomène des fermetures dans le secteur manufacturier. Ça dépend du taux de syndicalisation dans les secteurs où ils sont employés, ils répondent à ces critères-là, ils ne sont pas en dessous et généralement les Italiens ne sont pas anti-syndicaux". (homme, 43 ans, citoyen d'adoption)

Un répondant estime pour sa part que les milieux où travaille la main-d'oeuvre de la communauté (même "dans l'industrie du textile") sont de plus en plus syndiqués:

"C'est un phénomène qui a pris de plus en plus d'ampleur. Que ce soit dans la construction, que ce soit dans l'industrie du textile, il y a des phénomènes qui sont à la hausse, et une progression de la syndicalisation dans ce style d'industries". (homme, 22 ans, citoyen de naissance)

Un autre leader pense également que les travailleurs de la communauté italienne sont fortement syndiqués. Toutefois, d'après lui ils ne participent pas activement aux activités syndicales:

"En terme de nombre ils sont tous syndiqués. Mais au niveau de la participation active dans un syndicat, je ne pense pas. Il y a une minorité négligeable". (homme, 60 ans, citoyen d'adoption)

Cependant un autre répondant pense plutôt que les travailleurs d'origine italienne "ont aussi des leaders dans les syndicats, Di Feo, Baldarin, il y en a tellement... Delligatti". (homme, 51 ans, résident permanent)

Quelques leaders chefs d'entreprise estiment que la syndicalisation ne représente pas vraiment une nécessité et qu'elle peut même occasionnellement susciter des comportements en contradiction avec les milieux économiques. Par exemple, un homme d'affaires important soutient que la syndicalisation était utile au moment où l'exploitation des travailleurs était plus répandue, se situe maintenant "de l'autre côté" et considère la syndicalisation superflue dans le contexte actuel:

"Comment voyez-vous le rôle du syndicalisme et la syndicalisation dans votre communauté?"

Elle était due, ça en prenait une, définitivement, parce qu'il y a eu des périodes où vraiment ce n'était pas drôle. Les gens se faisaient vraiment exploiter. Dans le contexte des années 1990, je pense que ce sont les syndicats qui exagèrent. Là je suis rendu sur l'autre côté". (homme, 53 ans, citoyen d'adoption)

Une leader, chef d'entreprise, juge que la syndicalisation n'est pas "quelque chose de très positif". Selon elle, une telle pratique ralentit la production tout en créant de nouvelles attentes au sein des employés. Elle remarque chez les employés syndiqués d'origine italienne la même "mentalité" que chez les Québécois syndiqués en ce qui concerne les avantages sociaux et les congés:

"Ce que j'en ai vu en général ne m'a pas semblé quelque chose de très positif. Je vais vous donner un exemple qui n'a pas nécessairement trait à la communauté italienne, mais moi ici, j'ai une petite entreprise privée. On travaille avec CFCF, où tout le monde est syndiqué où, soit dit en passant, il y a beaucoup de jeunes employés d'origine italienne, c'est un milieu anglophone, puis ils sont très impliqués là-dedans. Quand j'ai travaillé

avec eux, on faisait des productions, j'ai vu que ça bouge drôlement moins vite que dans l'industrie privée. Là, je parle d'un domaine particulier. En y réfléchissant, il n'y a pas de différence entre leur mentalité à eux puis la mentalité québécoise. Une fois qu'on est syndiqué, on s'attend à avoir des avantages, on a tant de jours de congé, c'est ce que j'ai vu moi, je ne peux pas vous dire autre chose que ça". (femme, 36 ans, citoyenne de naissance)

Une répondante chef d'entreprise considère qu'il est important que des "institutions" défendent les travailleurs "parce que la plupart ne sont pas capables de le faire seuls". Elle se dit cependant contre la forme actuelle du syndicalisme auquel elle reproche de dépasser le mandat social à l'origine du mouvement syndical. Elle reproche aux syndicats d'inciter les travailleurs à s'opposer aux "donateurs d'emploi", nuisant ainsi aux commerces qui éprouvent alors de la difficulté à se montrer compétitifs. C'est pourquoi selon elle "il faut faire marche arrière":

"Alors... c'est bien d'avoir une institution qui regarde les affaires des ouvriers, parce que la plupart ne sont pas capables de le faire seuls. C'est très juste et je trouve cela magnifique. Mais il ne faut pas trop s'éloigner de la raison de l'existence du syndicat. Le syndicat est là pour protéger et pour donner de l'aide à l'ouvrier, mais il ne faut pas qu'il l'incite toujours contre les donateurs de travail. Parce que moi-même j'ai été presque toujours un donateur de travail, et je vous jure que quand vous avez des problèmes avec les syndicats, ce n'est pas agréable. Alors à certains moments, nous sommes arrivés ici avec les taux de travail les plus élevés, nos produits ne sont plus compétitifs sur le marché. Où nous voulons arriver, ça va être notre autodestruction, je le rappelle. Alors il faut faire marche arrière". (femme, 48 ans, citoyenne d'adoption)

Un entrepreneur explique que son entreprise se porte très bien sans syndicat "de l'extérieur":

"Ceux qui font partie de notre cimenterie, on a une union de boutique, comme on dit. Comme dans la manufacture de la cuisine, aussi on a un syndicat de boutique. Nous autres, on l'a créé. C'est des gens qui l'ont créé avec nous autres au fond, on n'a pas des gens de l'extérieur, une union qui vous dit quoi faire. Ça va bien jusqu'à date". (homme, 54 ans, citoyen d'adoption)

Commentant les attitudes des travailleurs face aux syndicats, quelques leaders affirment que la syndicalisation les intéresse particulièrement et qu'ils ne sont pas contre les syndicats. Une leader pense que l'histoire politique d'un peuple produit des valeurs collectives qui sont ensuite reproduites par ses émigrants, lorsqu'ils sont installés dans la société d'accueil. Ainsi, elle dit que l'immigration en provenance de France, de Belgique, d'Italie, d'Allemagne, de Grèce, etc. possède une histoire qui lui a inculqué une conscience de la collectivité (donc favorable au syndicalisme) plus avancée que celle des Canadiens français et des immigrants venus d'ailleurs:

"Puisque l'immigrant arrive avec les mêmes valeurs et il les apporte dans la société québécoise. Donc, si tu prends quelqu'un qui vient de l'est de l'Europe, j'imagine que cette personne-là ne voudra pas être syndiquée. Donc, dans sa conscience il y a même une peur de la syndicalisation. Et je pense qu'il y a une résistance face à être syndiqué à cause du manque de développement de la syndicalisation, surtout dans le Tiers-monde, à l'heure actuelle, et ailleurs. Maintenant, pour le Français, le Belge, l'Italien, l'Allemand et le Grec qui viennent ici, bien, qu'est-ce que vous voulez, on vient d'une société qui a 3 000 ans, dont la conscience de la collectivité est beaucoup plus élaborée. Même beaucoup plus avancée que chez les Québécois et les Québécoises.

Sur le plan syndical?

Sur le plan politique et syndical, en ce qui concerne l'idéologie collective. Ce n'est pas pour rien qu'en France il y a sept partis à gauche dans lesquels le mouvement syndical prend sa place légitime, au sein de la représentativité proportionnelle, que ça n'existe pas dans ce pays. Il ne faut pas trop en faire avec la syndicalisation au Québec, puisque seulement un tiers du monde est syndiqué, ce que je trouve affreux finalement". (femme, 38 ans, citoyenne d'adoption)

Un leader souligne la nécessité des syndicats tout en émettant des doutes quant aux moyens de pression utilisés par les centrales, comme les grèves par exemple:

"Il faut qu'il y ait quelqu'un pour la défense des travailleurs. Je ne crois pas dans les grèves, les longues grèves c'est dommageable pour tout le monde. Mais il y a cette forme de pression pour amener le patronat à accepter certaines conditions du monde syndical. Ce n'est pas nécessairement la grève qu'il faudrait faire pour convaincre les entrepreneurs. Mais je pense que le syndicalisme, il faut qu'il soit là". (homme, 60 ans, citoyen d'adoption)

Certains leaders se sont prononcés sur le rôle que devraient jouer les différents syndicats en ce qui concerne la main-d'oeuvre immigrante. D'après un répondant, les centrales syndicales ont un rôle important à jouer puisque l'utilisation des nouveaux arrivants comme main-d'oeuvre à bon marché est encore d'actualité. Selon lui, on peut actuellement parler d'une politique approuvée par le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, dont bénéficient les employeurs et qui permet de constituer une catégorie d'immigrants très vulnérables (une armée de réserve), prêts à accepter n'importe quelles conditions de travail. Donc, pour le bien d'une certaine catégorie de la main-d'oeuvre immigrante, les syndicats devraient se pencher sur cette forme d'exploitation et faire en sorte que les responsables qui discutent de problèmes de "multiculturalisme" se concentrent davantage sur la recherche de solutions pour pallier à la surexploitation de certains travailleurs:

"Puis on voit les beaux messieurs, les belles dames avec des grandes robes, où on fait des beaux colloques, on invite la personnalité de l'année ou l'immigré de réussite à venir exposer des problèmes. Puis le syndicalisme est en veilleuse en ce moment. Or, tous ces problèmes-là ne les intéressent pas, les beaux messieurs et les belles dames, des notables comme on dit dans la communauté italienne. Parce que nous, il a fallu qu'on se batte dans

la communauté italienne, il y a 20 ans en arrière, imposer que la communauté italienne ne soit pas composée seulement composée de belles dames et de beaux messieurs qui faisaient des banquets à 100 dollars à l'époque. Mais à l'heure actuelle, le ministère des Communautés culturelles est complice de ça et ça lui plaît. Parce que ça permet une exploitation éhontée de tous les nouveaux arrivants, ça permet une exploitation éhontée de gens qui viennent ici. Il y a le cas d'une Cambodgienne embauchée dans une usine dont la majorité du personnel est vietnamien. Les entrepreneurs de Hongkong leur ont fait des ponts en or pour les faire venir ici. Elle, elle est Cambodgienne, et elle se faisait mettre des claques sur la gueule lorsqu'elle faisait des erreurs sur le travail. Alors voilà la réalité. Et ces gens-là, ces multi, ne parlent pas. Je vous défie de me sortir une étude, faite ces dernières années, qui se préoccupe de la problématique, de la qualité de vie au travail des femmes. Oui, on en parle, mais il n'y a personne qui dénonce ces situations-là. C'est en toile de fond mais on parlera toujours de programmes des luttes. Alors, moi je dis que mes amis syndicalistes ont une responsabilité vis-à-vis ça, parce qu'il n'y a personne qui les dénonce et nous, ils nous étranglent économiquement, parce qu'on est les seuls à parler et je dis que si je continue à parler, ils vont m'étouffer... Mais c'est ça la situation, je dis qu'on est revenus 20 ans en arrière, 30 ans en arrière où c'est du folklore. Mais c'est du folklore plus raffiné". (homme, 43 ans, citoyen d'adoption)⁴

Les syndicats sont des acteurs sociaux qui doivent se montrer indépendants face aux partis politiques qui ne sont pas de la gauche, soutient une interviewée. Ils doivent également effectuer un travail de conscientisation et être impliqués dans les grands débats politiques. Cette répondante considère que les syndicats d'ici sont très peu impliqués dans l'éducation générale et dans l'éducation populaire, contrairement aux syndicats européens qui sont impliqués à tous les niveaux de la vie et sont "plus représentatifs de la réalité":

"Je ne pense pas que le manque de mouvement syndical en Amérique du Nord ait vraiment un rôle d'éducation et de conscience de la gauche. Ça m'étonne énormément, ça me choque toujours de voir que la FTQ, par exemple, donne un appui politique soit au parti conservateur ou au parti libéral. Ça me choque.

Que la FTQ donne un appui politique...?

Oui, à des instances politiques qui ne sont pas à gauche. Ils ne font pas vraiment un travail idéologique auprès de la conscience de la société.

Au contraire des syndicats européens, vous disiez tout à l'heure, qui sont dans l'éducation, la santé et la sécurité, la question des femmes...

La protection du consommateur, ils sont partout. Ils ont leur mot à dire. Mais n'oubliez pas que le système politique en Europe, c'est un système proportionnel, donc ils ont toujours une voie au Parlement ou à l'Assemblée nationale. Étant donné qu'ici, c'est majoritaire, le système politique, celui qui gagne le plus de votes est celui qui pourra créer

⁴. Cette citation est tirée du rapport de recherche de Tardif, Beaudet, Labelle, *Le discours sur la question nationale. Le cas des leaders d'origine italienne de la région de Montréal*, (1993). Voir plus particulièrement la section intitulée "La terminologie des relations interethniques".

le gouvernement. Alors donc, en Europe et en France, les syndicats ont bien poussé pour avoir un système proportionnel. Donc, le parti vert a son mot à dire, les syndicats ont leur mot à dire, et pas seulement les syndicats, mais tous les syndicats, les tendances syndicales, à gauche, moyenne-gauche, extrême-gauche. Donc, ça fait qu'une politique, c'est plus dur à élaborer en France, mais au moins quand c'est fait, c'est beaucoup plus représentatif de la réalité. Alors qu'ici, les syndicats s'impliquent très peu je trouve dans l'éducation d'abord en général, puis l'éducation populaire. Tu sais, ils ne vont pas dans les écoles par exemple, ils ne font pas des vidéos pour les enfants, par exemple pour vous dire c'est quoi un syndicat, c'est quoi tes droits de travailleur, c'est quoi les conditions de travail, c'est quoi ta propre pensée politique". (femme, 38 ans, citoyen d'adoption)

Les syndicats québécois n'ont pas cette "culture collective" qui devrait être celle de tout mouvement syndical représentant "l'intérêt général de la société", selon un interviewé. En ce moment le mouvement syndical ferait preuve de corporatisme et serait "à la solde du patronat":

"Mais il faudrait revoir le comportement corporatiste des syndicats, le travail qu'ils font. Il faudrait abandonner cette idée-là. Là je me rends compte à la Commission des transports qui oppose les patrons et les mécaniciens, je me rends compte du corporatisme pratiqué par les syndicats ici. Un syndicat devrait être un interlocuteur social, dans l'intérêt général de la société. Ici il manque complètement de cette culture, complètement. Moi-même je suis porté à me prononcer pour la privatisation de certains services. Est-ce ça que le syndicat cherche dans le cas de la Commission des transports? Moi, j'en viens à dire que les syndicats sont à la solde du patronat". (homme, 55 ans, citoyen d'adoption)

Les centrales syndicales québécoises font beaucoup d'efforts pour recruter les travailleurs immigrants dans leurs organisations. Mais les résultats ne sont pas positifs en ce sens que les travailleurs immigrants craignent de perdre leur emploi et "les espoirs pour l'avenir" s'ils adhèrent au mouvement syndical, soutient une interviewée:

"En ce qui concerne la CSN et la FTQ et les syndicats, ils font beaucoup de travail avec les communautés culturelles pour leur montrer l'importance de les syndiquer. Mais c'est très difficile de faire le recrutement. À cause de toutes les barrières, la peur qu'ils ont d'abord de perdre leur emploi, ils se trouvent vraiment dans le danger de perdre un emploi dans lequel ils sont arrivés ici pour travailler, les espoirs pour l'avenir". (femme, 38 ans, citoyenne d'adoption)

Une autre leader estime quant à elle que les syndicats devraient embaucher des travailleurs immigrants au même titre que les autres travailleurs, c'est-à-dire "à compétence égale". Elle ajoute que les syndicats devraient s'intéresser davantage aux petites et moyennes entreprises car, selon elle, ce sont les milieux où travaille la majorité des immigrants. Cette répondante considère que si les syndicats s'intéressent plutôt aux grandes entreprises, c'est surtout dû à une "question de marketing" ou à "une question d'argent":

"Vous me posez la question par rapport aux syndicats, mais s'ils veulent intégrer les immigrants, ils n'ont qu'à embaucher des immigrants dans leurs syndicats. Il y aurait des immigrants qui travailleraient au sein des syndicats, pas juste un qu'on envoie toujours le même ou la même pour sauver la face. Donc si tu veux intégrer les immigrants, tu les embauches un peu au même titre que tous les autres, à compétence égale, on ne demande pas des faveurs, on demande la même chance. Et aussi pouvoir essayer de syndiquer les endroits où les immigrants travaillent. Alors les syndicats actuellement ne font pas vraiment d'effort pour syndiquer les entreprises où sont les immigrants. C'est très simple, c'est une question d'argent. Parce que les immigrants sont en général en petites entreprises, donc si moi je syndique Hydro-Québec, financièrement, c'est une question de finance, pour eux comme pour tout le monde. Si moi je syndique Hydro-Québec, ça me fait, enfin je sais pas combien là, X nombre des banques. Donc ça me rapporte. Si moi je syndique la petite usine à côté de 50 personnes, ça me demande beaucoup d'énergie, puis j'ai 50 membres. Donc c'est toute une question de marketing, c'est toute une question d'argent. Par contre, il va falloir qu'un jour ou l'autre ils se retournent, ils se montent, ils se retournent les manches, et puis qu'ils commencent aussi à syndiquer les petites et les moyennes entreprises". (femme, 44 ans, citoyenne d'adoption)

Les syndicats seraient quelquefois contradictoires dans leurs pratiques puisqu'ils ont la responsabilité d'intégrer les travailleurs immigrants au marché du travail tout en protégeant leurs membres actuels:

"Parce que souvent ici quand on fait des démarches pour placer des gens des communautés culturelles dans des périodes de stage, souvent c'est un syndicat qui va nous dire que ce n'est pas possible, que cette personne va prendre le poste d'un autre. Ça c'est un exemple dans mon travail où peut-être la position de protéger les conditions acquises des ouvriers vient en contradiction ouverte avec la responsabilité envers ceux qui n'ont pas d'emploi ou formation et qui essayent de rentrer dans le monde du travail". (femme, 40 ans, citoyenne d'adoption)

6. L'ACCUEIL ET LA FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

- L'accueil

Les commentaires sur les politiques et les services d'accueil et d'intégration immédiate ne portent pas sur l'immigration italienne, celle-ci étant quasi inexistante. Par contre, plusieurs leaders ont comparé les services d'accueil destinés aux nouveaux arrivants à ceux qui existaient au moment de l'immigration italienne des années cinquante et soixante.

Les témoignages suivants supportent l'idée que les services d'intégration sont encore insatisfaisants, soit en termes d'apprentissage linguistique, soit en termes d'information sur les lois du travail, etc.:

"S'il y a des immigrants ici, c'est parce que c'est très rentable économiquement. C'est une force de travail. Tu as plus de monde, c'est un pouvoir de consommation. Peu importe si on travaille au salaire minimum ou au noir, quand on achète le pain, le beurre et quand on loue un logement, on les paie les mêmes sous que les autres. Donc on dépense, on consomme, on fait rouler la machine puis on est des ressources humaines; force de travail, pouvoir de consommation, ressources humaines. Donc c'est un apport considérable pour l'avancement, pour le développement d'une société. Cette société qui a bien voulu nous faire entrer, nous accueillir, qu'est-ce qu'ils donnent en échange aux immigrants, en échange de tout ce que eux apportent. Pas grand-chose. Parce que comme je viens de dire, les parrainés n'ont pas les mêmes droits que les autres; les réfugiés, il faut qu'ils travaillent, il faut qu'ils prouvent qu'ils s'intègrent ici. Donc quand il s'agit de cours de langue, les institutions répondent à 25 p. cent des besoins, alors ce qu'on voit là, si on fait les calculs, on additionne, on voit que l'immigrant apporte beaucoup. Alors ce n'est pas la société qui est généreuse en accueillant les immigrants, c'est l'immigrant qui apporte beaucoup plus que ce que la société lui donne en échange...". (femme, 44 ans, citoyenne d'adoption)

"... Qu'il y ait beaucoup à faire au niveau de l'accueil, eh bien moi je dirais que si j'ai parlé d'absence de services pour les communautés plus anciennes d'implantation, aujourd'hui on peut dire qu'il y a eu la mise en place d'un certain nombre de services d'accueil et d'assistance qui n'existaient pas auparavant. Ce que je constate, c'est que toutes les revendications des années soixante-dix qui étaient mises de l'avant ont été complètement écartées. Par exemple nous, nous disions qu'il fallait que dans chaque consulat, il y ait un représentant par exemple du travail, de manière à ce que les gens quand ils arrivent ici sachent déjà c'est quoi la façon de vivre et de travailler, quelles étaient les conditions, c'est quoi une convention collective, c'est quoi un syndicat, comment les relations patronales ouvrières sont faites. Et là-dessus, je crois qu'on n'a pas du tout répondu à ces attentes-là qui sont très importantes. Parce que on a beau parler d'accès à l'égalité en emploi pour les médecins, pour ci pour ça, mais 99 p. cent ou 98 p. cent de la population immigrante est travailleuse. Elle va en manufacture, elle va en usine. Or, les revendications étaient qu'il y ait des programmes de francisation à l'intérieur du travail, que les conventions collectives et les lois soient traduites dans la langue des gens qui y travaillent. Que toutes les lois, comme la loi du salaire minimum que le patron est obligé d'afficher tel que prévu par la loi, soient affichées dans la langue des travailleurs. Là-dessus, on ne peut dire qu'il ne s'est absolument rien fait et ça ne règle pas l'accueil de ces travailleurs-là. Au contraire, on continue à voir des situations aberrantes de surexploitation je dirais". (homme, 43 ans, citoyen d'adoption)

"L'immigration italienne il n'y en a presque plus. Donc le peu qui viennent, ils arrivent déjà parce qu'ils ont un travail donc ils s'intègrent assez bien. La nouvelle immigration qui arrive, bien d'abord il y a l'immigration un peu massive des gens d'une culture très différente. Et le système d'accueil n'est pas prêt à comprendre les différences. D'aider les jeunes par exemple à l'école, de s'adapter à la nouvelle culture. Pour l'adaptation aussi

au travail ou ailleurs. Je pense que le problème peut-être est vécu plus par les femmes ou par les adolescents qui se trouvent dans une situation énormément différente. Et puis le milieu d'accueil n'est pas prêt à les recevoir. Les enfants d'un côté parce qu'ils sont à l'école, mais l'école n'est pas prête de les intégrer de façon harmonieuse. Manque de formation, manque de fonds... Parce que quand ils arrivent un peu de façon massive et là on se trouve des écoles ghettos où tu as des pourcentages énormes 80, 90 même 95 p. cent d'enfants de différentes origines culturelles; et parfois d'une seule communauté culturelle. Où est-ce qu'ils vont apprendre la culture québécoise, comment ils pourront s'intégrer si... l'école c'est la base un peu de tout, où est-ce qu'ils vont apprendre leur nouvelle culture, leur nouveau milieu quand ils se trouvent dans une école qui les ghettoïsent, les éliminent... Donc de là ils vont se trouver éventuellement marginaliser et là ça peut sortir la violence et ça peut sortir d'autres phénomènes qui commencent à faire peur de nos jours.

Vous trouvez que ce sont des problèmes nouveaux dans l'immigration?

Peut-être qu'ils ne sont pas nouveaux, mais peut-être maintenant ils se manifestent de façon beaucoup plus visible parce qu'il y en a plus. Avant il y avait des immigrations européennes qui s'intégraient un petit peu mieux, la culture n'était pas aussi différente. Maintenant il arrive des gens de culture très différente, et il y en arrive plus. Avant c'était aussi un peu des vagues, mais on avait le temps d'assimiler. À ce moment ici, on est arrivé dans une période très court, les écoles françaises, par exemple, qui avaient peut-être 4 ou 5 p. cent de pourcentage arrivaient à dépasser les 40-45 p. cent". (femme, 50 ans, citoyenne d'adoption)

Une militante politique pense que l'intégration des investisseurs au marché du travail et à la société québécoise n'est pas réussie:

"Au niveau provincial, nous avons un problème. Le problème, c'est une question de langue. Parce que nous avons l'immigrant investisseur par exemple. Le Québec ferait n'importe quoi pour avoir ces immigrants-là. Le problème c'est qu'ils ne vont pas venir au Québec. Nous avons essayé, plusieurs syndicats en rendent compte par exemple. On fait des projets et l'immigrant investisseur a la possibilité d'investir en achetant une unité dans ce projet. Et au Québec, ça ne réussit jamais. Ils arrivent simplement à obtenir quelques millions de dollars, trois ou quatre millions de dollars, cinq millions de dollars, pas plus que ça. Ces immigrants, s'ils font cet investissement-là, c'est parce qu'ils veulent venir au Canada. Les personnes qu'on veut attirer, ce sont les gens qui parlent déjà l'anglais. Alors, ils vont investir en Ontario, en Alberta et en Colombie Britannique. Alors, ça revient au problème de langue. Et les personnes qu'on veut attirer dans la classe d'affaires vont toujours être attirés par les autres provinces au lieu d'ici. Maintenant, ceux qui viennent ici, et c'est ça qui me dégoûte énormément, c'est qu'il y a certains immigrants que le Québec veut absolument avoir et ils vont trouver toujours la façon d'envoyer leurs enfants aux écoles anglaises. Ils vont dire qu'ils viennent seulement pour trois ans, donc ils sont dispensés et on leur accorde un certificat encore après trois ans parce qu'ils disent qu'il faut qu'ils soient ici encore un an et à la fin, leurs enfants auront fini". (femme, 36 ans, citoyenne d'adoption)

Deux leaders se montrent ambivalents sur les services d'accueil aux immigrants. Les responsabilités des institutions publiques ne doivent pas se substituer à celles des nouveaux arrivants, soutient la première. Par ailleurs, les nouveaux immigrants qui arrivent ici (investisseurs, réfugiés, etc.) ont des commodités que les Italiens n'avaient pas (logement, aide sociale, etc.) ce qu'acceptent difficilement les anciens, soutient un jeune interviewé, et qui fonde les frustrations et les tensions que l'on peut observer entre l'ancienne et la nouvelle immigration:

"Est-ce que les nouveaux arrivants ont des problèmes nouveaux d'intégration? Et est-ce que les services d'accueil et d'intégration sont suffisants pour toi?"

Il faut attendre trois mois pour être admis à un COFI. Alors ça, ça démontre que c'est insuffisant. Et je suis d'accord que la personne qui arrive comme immigrant, elle a beaucoup de problèmes et il faut l'aider. Mais il ne faut pas trop donner. Il faut aussi que la personne qui arrive, elle se débrouille pour vivre. Quand tu donnes les choses trop facilement, le monde, il peut s'asseoir et attendre.

Tu penses à quoi, au bien-être social?"

Au bien-être social, et vous allez payer les gens pour aller au COFI et toutes ces choses-là. Ce sont des dépenses qui vont tuer l'économie. Il faut que les gens, d'accord, ils arrivent. Moi je suis arrivée ici, personne ne m'a payé ma scolarisation en français, mon cours de français. C'est vrai, je n'en avais pas besoin. Mais peut-être je l'aurais appris également en parlant avec toi, en parlant avec un autre.

Est-ce que tu trouves que les COFI coûtent trop cher? Est-ce qu'on devrait couper?"

Il faudrait trouver une solution à tout ça, parce que ce n'est pas non plus normal que les gens qui travaillent payent pour tout le restant... Dans les autres pays, ils ne font pas ça, ils ne le font pas. Imagine, toi tu arrives aux États-unis, est-ce que tu vas avoir des cours gratuits pour apprendre l'anglais? Je n'ai jamais entendu parler de ça. Jamais, jamais, jamais. Euh moi je dis, être ouvert, d'accord, mais que les gens qui viennent sachent que c'est un pays où il faut travailler...

Et sur la question de la sélection de personnes qui sont francophonisables, qu'est-ce que tu penses de ça?"

Euh ça c'est un grand problème. Si nous allons ouvrir les portes seulement à des gens qui sont... favorables au français, c'est difficile de toute façon de définir, une fois qu'ils sont rentrés, ils pourront bien parler en anglais, puis tu ne pourras jamais le savoir. Alors c'est bien difficile. Même si tu fais apprendre à un Indien qui arrive ici, vraiment Indien, ... un Sikh, tu vas l'envoyer à l'école française, tu vas le payer pour faire l'école française. Il va à l'école française, c'est pas parce qu'il veut apprendre le français, c'est parce que tu vas le payer qu'il y va. Quand il sort de là, il va vivre et il va parler en anglais. Ça c'est du gaspillage.

Et quelle serait la solution à ce problème-là?"

Bien, la solution... ça serait bien difficile, la solution c'est dire: nous allons vous offrir ça dans la bonne foi que vous allez vivre en français après (rires), ça va être difficile" (femme, 48 ans, citoyenne d'adoption).

"Il y a une différence dans le type d'immigration. L'immigration d'il y a 30 ans était une immigration plutôt de l'ouest de l'Europe, que ce soit des Italiens, des Grecs, des Portugais, des Espagnols et ainsi de suite. L'immigration d'aujourd'hui est plutôt celle des

pays du Tiers-monde et qui fuit un peu la misère de leurs pays ou les régimes autoritaires de leurs pays. Parmi l'immigration d'aujourd'hui comparativement à celle d'hier, à certains égards; celle d'hier était celle qui arrivait ici avec quasiment pas d'argent dans leurs poches; certains des immigrants d'aujourd'hui sont des immigrants économiques. On a qu'à prendre les Vietnamiens. Quand même ce sont des gens qui avaient un certain capital économique en venant ici; la même chose pour les Arabes. ... Il y a la nouvelle vague d'immigration, ceux qui sont originaires de Hong Kong... Ce sont des gens quand même qui ont de l'argent qui viennent ici. Des investisseurs. Donc pour eux, disons qu'ils n'ont pas à connaître les mêmes problèmes que les immigrants d'il y a 30 ans. Parmi les immigrants qui sont moins fortunés, ceux qui viennent des pays du Tiers-monde, il y a un peu... en tout cas... en entendant certaines personnes de la communauté italienne, c'est sûr qu'il y a certaines frictions qui se font. En ce sens que pour les immigrants italiens, il fallait qu'en venant ici il y ait quelqu'un qui soit garant de vous, il fallait que vous assuriez aux douanes que vous alliez avoir un emploi, que vous n'alliez pas vivre de vagabondage au crochet de la société ou quoi que ce soit. Les nouveaux immigrants qui arrivent ici prennent le statut de réfugié politique, ils sont logés, ils ont des politiques d'accueil qui sont un peu plus favorables que celles des anciens immigrants. Je ne mets pas aucunement en doute ces politiques-là, tant mieux si en venant ici ils ont des ressources, ils ont où se loger. Dieu sait que c'est traumatisant d'immigrer. Mais par exemple ce que les anciens immigrants n'acceptent pas c'est un peu la commodité qu'ils ont; vous savez eux autres (...) puis quand ils sont venus ici ils n'avaient pas d'argent dans leurs poches, il fallait qu'ils se trouvent un job tout de suite. Les nouveaux eux sont logés, ils ont le bien-être social, ils ont la carte d'assurance-maladie, ils ont une panoplie de ressources techniques et humaines. C'est un peu frustrant pour eux. Je me mets à leur place, peut-être que c'est vrai que c'est un peu frustrant. C'est pour cela qu'à un moment donné il y a des tensions qui se créent; et puis ils sont un peu amers de cela, de voir que eux n'ont pas eus autant de facilité. Mais cependant c'était une déficience qu'il y avait à l'époque. Comme j'ai dit tant mieux si ces gens-là ont ces ressources-là aujourd'hui. C'est déjà assez dur d'immigrer que si en plus vous venez ici et qu'il n'y a rien devant vous, vous pourriez être pris d'une panique certaine. Mais ça par exemple, ce n'est pas tout le monde qui le comprend, et c'est ça un moment donné qui crée des frictions parce qu'ils trouvent que c'est trop facile. Que les critères d'admission sont trop faciles aussi aujourd'hui; bon n'importe qui peut réclamer le statut de réfugié. En tout cas il y a des mesures qui portent à resserrer un peu plus la vis à l'heure actuelle entre les vrais réfugiés et les faux réfugiés. Mais un moment donné disons que ... pas jusqu'à aller à un racisme profond, mais il y avait un certain mécontentement qui s'installait". (homme, 22 ans, citoyen de naissance)

Non, quand je dis c'est l'image que ces personnes-là ont, que c'est facile pour eux. C'est sûr que c'est difficile pour eux d'immigrer, et c'est sûr qu'ils ne peuvent pas quitter non plus leur pays aussi facilement qu'on le pense. Des fois c'est vraiment une fuite, un réseau complet pour pouvoir s'échapper. Bon parce que quand un pays est contrôlé par un régime autoritaire vous ne sortez pas du pays aussi facilement que cela. Et puis ces gens-là ont été torturés, ont été brimés dans leurs droits, ont été peut-être même torturés physiquement. C'est sûr que c'est un peu la porte de sortie qu'ils voient en arrivant ici. Et c'est sûr qu'il faut que nous les accueillions et qu'il y ait des politiques d'accueil afin que ces gens-là reçoivent de l'aide le plus rapidement possible, qu'ils se trouvent un

logement le plus rapidement possible, qu'il se trouvent du travail le plus rapidement possible" (homme, 22 ans citoyen d'adoption)

De plus, soutient ce jeune leader, les immigrants doivent comprendre qu'ils sont au Québec et que le Québec est une société française et non bilingue:

"Justement vous trouvez que au niveau des politiques d'accueil...?"

Il y a des lacunes. Moi je pense au problème de l'intégration. Les immigrants quand ils arrivent ici ils ont en tête qu'ils viennent en Amérique premièrement, ils ne viennent ni au Canada ni aux États-unis, ils viennent en Amérique. L'Amérique pour eux c'est en anglais. Or donc quand ils viennent ici ils constatent que c'est français... C'est qu'un moment donné c'est un problème d'intégration. Moi je pars du principe qu'il faut que les immigrants en arrivant ici, reçoivent l'aide qu'ils ont besoin oui, mais qu'ils comprennent avant tout que le Québec est un pays, un territoire dont la langue est le français, et qu'il faut qu'ils se conforment à ces règlements-là. Donc qu'ils vivent en français, qu'ils travaillent en français, ils éduquent leurs enfants en français. Libre à eux de préserver leur religion, leur croyance, leurs coutumes et tout cela, ça je pense qu'il n'y a aucun peuple qui a été brimé dans ces droits-là; mais il faut qu'ils se mettent dans la tête qu'ici c'est en français, et qu'ils doivent s'intégrer à la majorité francophone et non pas céder aux charmes de la minorité anglophone. Et là je ne fais pas du racisme ou du chauvinisme, mais un moment donné je veux dire que si vous venez au Québec c'est parce que vous acceptez sa réalité linguistique ou culturelle. Vous ne venez pas ici pour imposer vos propres lois ou quoi que ce soit, vous conformez aux règles qui sont dans le pays d'accueil qui vous reçoit. Et ça je pense qu'il y a des lacunes, parce qu'on leur donne l'impression que ce soit en anglais ou en français, il n'y a pas de problèmes c'est bilingue. Il faut vraiment que ce leur soit mis dans la tête, quitte à ce qu'il y ait de l'éducation avant même qu'ils viennent ici. Qu'ils soient avertis que s'ils décident de venir au Québec c'est en français que cela va se passer avant tout. Ils pourront apprendre les langues qu'ils veulent par la suite, mais c'est en français qu'ils vont vivre, travailler et éduquer leurs enfants. Sinon on ne s'en sortira pas. De plus en plus ils vont s'en aller dans la minorité anglophone, et qu'avec le fil des années ils risquent de devenir une majorité de plus en plus. Je veux dire que c'est tout le concept de société distincte qui vient de disparaître en l'air". (homme, 22 ans, citoyen de naissance".

- La formation de la main-d'oeuvre d'origine italienne

Neuf des 22 leaders de la communauté italienne ont abordé le thème de la formation de la main-d'oeuvre. Les propos recueillis portent sur les besoins spécifiques de la communauté au niveau de la formation de sa main-d'oeuvre, sur les problèmes identifiables par rapport aux programmes qui existent et sur la responsabilité de la formation de la main-d'oeuvre.

Des hommes d'affaires considèrent qu'il existe des lacunes au niveau de la formation de la main-d'oeuvre. Certains leaders soutiennent que malgré le taux élevé de chômage, il n'y aurait pas suffisamment

de travailleurs bien formés pour les métiers de la construction et qu'il y aurait des difficultés au niveau du recrutement. Les travailleurs sont disponibles, mais ils manquent de qualifications:

"La main-d'oeuvre réellement maintenant elle commence à manquer.

Compte tenu de tous les changements technologiques?

Tous les changements technologiques oui. Et compte tenu que jusque l'an passé, ils ne donnaient aucun droit de travailler dans la construction si tu n'avais pas une carte de travail dans la construction. Ça a dérangé beaucoup cette affaire-là ici, et maintenant qu'ils ont donné un petit peu la main libre, il manque de main-d'oeuvre. Il y a beaucoup de main-d'oeuvre, mais pas pour la construction; une main-d'oeuvre qui ne connaît rien dans la construction. Parce qu'ils n'ont pas donné le droit de travailler dans la construction. Les jeunes s'en vont travailler dans la construction, ils ne connaissent rien. Et personne ne les embauche, parce qu'ils n'ont pas de formation...". (homme, 55 ans, citoyen d'adoption)

Un jeune leader explique comment la situation s'est transformée au cours des vingt dernières années dans le domaine de la construction. Selon lui, le fait qu'une carte de compétence soit aujourd'hui exigée pour travailler dans le domaine de la construction constitue un avantage puisqu'une telle mesure permet d'"améliorer (le) taux de productivité" des travailleurs "ou leurs connaissances dans ce domaine":

"Vous parliez tantôt de la qualification de la main-d'oeuvre... Est-ce que des programmes au niveau de la formation de la main-d'oeuvre pourraient répondre aux besoins de formation dont vous avez parlé?

C'est sûr. À l'époque il n'y en avait pas. C'est parce qu'à un moment donné quand cela fait 15 ou 20 ans que vous faites le même métier vous commencez à l'apprendre sur le tas. C'est vraiment à l'époque où c'était plus compliqué, mais à l'heure actuelle dans le domaine de la construction, avant même que vous puissiez avoir une job de peintre ou quoi que ce soit, il faut que vous ayez une carte de compétence. Le système est changé. À l'époque vous alliez et vous disiez moi je sais peindre; ils vous donnaient un pinceau et un gallon de peinture, et puis tu vas peindre. À cette époque-là on ne se posait pas trop de questions. Par après il y a eu des modifications, parce qu'ils se sont rendus compte que c'était une passoire, n'importe qui s'avancait sur la construction et n'avait pas nécessairement les qualifications requises. C'est plus compliqué aujourd'hui, il faut que vous passiez par différentes étapes, et puis au bout de X étapes on vous remet votre carte, au bout de certains nombres d'heures qui vous autorisent à travailler sur la construction. C'est un autre contexte à l'heure actuelle. Mais c'est sûr que dans certains domaines la formation est à souhaiter fortement. Ne serait-ce que pour améliorer leur taux de productivité ou leurs connaissances dans ce domaine". (homme, 22 ans, citoyen de naissance)

Un homme d'affaires important de la communauté italienne insiste sur les besoins actuels de formation et de main-d'oeuvre dans le domaine de la construction. Selon lui, il devrait y avoir des écoles pour les jeunes qui ne désirent pas fréquenter l'université, afin de les former pour qu'ils puissent pratiquer des métiers spécialisés comme "poseur de tuiles", "plombier", "électricien" ou "briqueteur":

"Il y a quelque chose qui manque, plutôt que des professionnels... plutôt dans les métiers. Et je parle du métier de la construction. Je ne sais pas comment, mais, par exemple, une école de poseur de tuiles, de «briqueurs». On me dit que c'est très compliqué aujourd'hui de pouvoir entrer dans ces professions-là et évidemment, il faudrait encourager les jeunes à aller vers les métiers parce que tout le monde ne peut pas étudier. Et peut-être ça serait des solutions fantastiques pour des parents quand un jeune homme à 18 ans ne peut pas ou ne veut pas aller à l'université, mais qu'il pourrait prendre un métier de plombier, d'électricien, de briqueur, en tout cas, des métiers. Et vous savez comme moi que quand vous en cherchez un aujourd'hui, que vous voulez l'avoir, vous savez toute la difficulté qu'on a... Mais là encore, ce sont les syndicats qui s'opposent pour protéger leurs membres, etc. Mais je crois que, il y a des progrès à faire là-dedans". (homme, 53 ans, citoyen d'adoption)

Une leader pense qu'un problème en ce qui concerne la formation de la main-d'oeuvre immigrante ou des minorités ethniques se situe au niveau de l'enseignement du français. Elle croit que les programmes de formation sont là, mais qu'ils sont inaccessibles pour les immigrants qui ne maîtrisent pas le français. Cette lacune désavantage donc les travailleurs immigrants qui n'arrivent pas à profiter des programmes disponibles. Elle estime qu'il est donc primordial que soit mis en place "un accès véritable à l'enseignement du français" pour les immigrants:

"Ces programmes de formation-là, en pratique, non sur papiers, sont ouverts à tout le monde. Maintenant, quand vous allez dans les organismes qui font ces programmes, vous allez voir que c'est presque uniquement des Québécois, à part un ou deux, il y en a de temps en temps qui tombent du ciel, qui profitent de ces programmes-là. Pas vraiment les immigrants. Parce que les immigrants, sur papiers, on a accès aux programmes de formation, mais comme on n'a pas accès à la langue avant, comment est-ce que vous voulez que moi j'aie dans un programme de formation, il faut que je parle français déjà. Alors oui, c'est ouvert pour tous les immigrants comme pour tous les autres, sauf que si moi je vais suivre un programme pour devenir coiffeuse ou soudeuse, actuellement on a 15 femmes en soudure, peu important les métiers, mais il va falloir que je comprenne ce que le professeur a dit. Parce qu'autrement, je peux être la plus intelligente du monde, la plus débrouillarde du monde, je ne comprends pas la langue qu'on me parle. Comment est-ce que moi je vais faire? Donc on a accès à ça, mais ce qui nous manque, c'est l'accès à l'apprentissage du français, un accès véritable à l'apprentissage du français". (femme, 44 ans, citoyenne d'adoption)

Selon une autre répondante, le problème des programmes de formation est que ceux-ci dirigent automatiquement les femmes immigrantes vers des emplois non-traditionnels comme "soudeur" ou "mécanicien". Elle soutient qu'il serait aussi possible de former des femmes immigrantes pour des emplois de cadres et de professionnels:

"Trouvez-vous que les programmes de formation de la main-d'oeuvre offerts au Québec sont satisfaisants?"

Je pense que non. Parce qu'il y a encore toujours la formation pour des travaux minimes, il n'y a pas assez de formation pour accéder à des travaux de cadres. Je vois même parmi les groupes d'immigrants à ce moment ici, ils créent des projets pour faire des travaux non-traditionnels, on donne la formation. Pourquoi dépenser de l'énergie pour pousser les femmes à devenir soudeurs et pourquoi pas les pousser à devenir ingénieurs. Moi je serais plus pour créer des programmes pour faire accéder à des postes cadres au lieu de maintenir un niveau de travaux lourds. Je trouve que même parmi les immigrants en général il y a beaucoup de mouvements pour que les femmes accèdent à des travaux non-traditionnels. C'est bien beau que les femmes entrent pour devenir soudeurs ou devenir mécaniciens, mais entre temps on ne fait pas assez pour que les femmes immigrantes accèdent à des postes cadres". (femme, 50 ans, citoyenne d'adoption)

Quelques leaders se sont prononcés sur la formation de la main-d'oeuvre. Une répondante affirme qu'il existe des problèmes de formation de la main-d'oeuvre au Québec et pense que c'est le rôle du gouvernement de présenter des solutions. Ce dernier devrait créer des écoles de formation adéquates. Elle voit la formation professionnelle pour des métiers spécialisés et qualifiés comme une des bases de la santé économique du Québec, si l'on tient compte que les problèmes de formation peuvent engendrer "d'autres plus gros problèmes":

"Disons que les écoles de formation au Québec ne sont pas fortes. Ça pourrait être un des gros problèmes, à la base d'autres plus gros problèmes. Mais à la base, en ayant des ouvriers spécialisés, nous pourrions éviter d'avoir beaucoup d'importation et faire travailler les gens que nous avons ici au chômage. Alors je trouve que c'est le devoir du gouvernement d'établir des écoles de perfectionnement de métiers". (femme, 48 ans, citoyenne d'adoption)

7. LA DISCRIMINATION EN EMPLOI

Quinze leaders ont abordé la question de la discrimination en emploi. Ils évaluent l'importance de la discrimination vécue par les travailleurs de la communauté, ou plus généralement par les travailleurs immigrants, et le type de discrimination subie par la main-d'oeuvre d'origine italienne.

Plusieurs répondants perçoivent la discrimination en emploi comme un problème que les premiers immigrants ont connu au moment de leur arrivée en ce qui concerne leur insertion dans le marché du travail. La majorité des leaders estime toutefois que les travailleurs d'origine italienne ne sont plus l'objet de pratiques discriminatoires et qu'ils sont bien intégrés au marché du travail. Selon eux, ce sont plutôt les autres groupes ethniques nouvellement arrivés qui subissent la discrimination, parfois même de la part

de membres de la communauté italienne. Ainsi, une leader déplore le fait que des membres de sa communauté, oubliant cette période difficile d'intégration à la société d'accueil, réservent aujourd'hui le même sort aux nouveaux arrivants:

"Les Italiens se défendent très bien. Ce sont les autres communautés qui ont plus besoin d'aide maintenant. Malheureusement, une fois que tu es au pouvoir, tu oublies d'où tu viens, alors tu utilises les mêmes moyens que les autres ont utilisés contre toi et j'espère que les Italiens se rappellent qu'eux aussi ils étaient dans la minorité qui a souffert dans le passé". (femme, 36 ans, citoyenne d'adoption)

Les travailleurs d'origine italienne ne seraient pas vraiment victimes de pratiques discriminatoires étant donné leur non-visibilité et leur intégration économique. C'est pourquoi, soutient une leader, une main-d'oeuvre "visible", comme celle qui est d'origine haïtienne, subira beaucoup plus de discrimination:

"Si nous parlons des Italiens, c'est une chose, si nous parlons des autres, des communautés culturelles ensemble, c'est une autre chose. C'est difficile que l'Italien se fasse passer quelqu'un sur la tête. C'est très difficile. Il laisse la job, il sait qu'il peut en trouver une autre, il a le métier dans les mains. Alors c'est lui qui conduit, si tu veux. Si nous parlons de l'ensemble des communautés culturelles, nous parlons des Haïtiens par exemple, les Haïtiens, ils ont des gros problèmes. Et je peux t'assurer, ils ont des gros problèmes d'intégration. Et la porte est fermée plusieurs fois, surtout quand ils voient la couleur de leur peau, ça a une grosse importance". (femme, 48 ans, citoyenne d'adoption)

Insistant sur l'aspect historique de la discrimination à l'endroit des travailleurs d'origine italienne, un leader affirme que les premiers immigrants ont mis sur pied des entreprises en grande partie pour faire face au problème de discrimination (ce témoignage confirme les études sur la création des entreprises ethniques). Selon lui, la discrimination est liée à la xénophobie. Elle disparaît avec le temps, surtout si la communauté visée prend de l'ampleur et parvient à se constituer comme une force économique importante:

"Est-ce les travailleurs italiens font face à la discrimination au travail?"

Anciennement oui. Quand vous êtes un petit groupe c'est sûr qu'il y a de la discrimination. Quand vous commencez à prendre de l'ampleur disons que la discrimination disparaît peu à peu. C'était une question surtout d'éducation à l'époque, je veux dire qu'il y a plusieurs Italiens qui vont pouvoir vous dire que quand ils sont venus ici et qu'ils cherchaient un logement, c'était "Maison à louer", mais pas aux Italiens. C'était de l'ignorance tout simplement. Du moment qu'ils ont pu connaître un peu plus les Italiens, les portes se sont ouvertes... bon elles ne se sont pas ouvertes très grandes, mais elles ont commencé à s'ouvrir peu à peu. Et dans des domaines où ils sont fortement représentés je vois très mal de la discrimination, je vois très mal l'employeur qui a sur un chantier de construction 90 pour cent de ses hommes qui sont des Italiens aller faire de la discrimination. Je veux dire les 90 pour cent demain matin ils partent, et il se retrouve devant rien ce gars-là. Et c'est à cause de ceux qui effectuaient une trop grande discrimination que les plus entrepreneurs ont commencé leurs propres compagnies, justement pour régler ce problème-là. C'est qu'à un moment donné s'il y a eu des

problèmes dans la construction, il y a eu des compagnies de construction qui ont été parties à côté, et qui n'embauchaient à l'époque que des Italiens, c'était justement pour régler ce problème-là". (homme, 22 ans, citoyen d'adoption)

Un autre leader pense que la discrimination actuelle en emploi n'existe pas. Elle ne ferait que servir de prétexte à certains travailleurs qui expliquent ainsi leurs propres échecs:

"Est-ce qu'il y a de la discrimination au travail?"

Non. Je ne parlerais pas de discrimination. Des fois, on cherche à inventer des problèmes. Des fois, les gens ne sont pas capables de réussir parce qu'ils ne sont pas capables, mais là on cherche à faire passer ça sur le dos de la discrimination". (homme, 55 ans, citoyen d'adoption)

Selon une autre répondante, il n'y a pas de discrimination envers les travailleurs d'origine italienne parce qu'ils ont un grand désir de réussite, ce qui en fait des employés ou des partenaires recherchés, même si ce désir de réussite est parfois "peut-être un peu excessif":

"Les jeunes professionnels de 30 ans, qui sont probablement des gens nés ici, est-ce que ils connaissent de la discrimination au niveau du travail?"

Très peu. Très peu, savez-vous pourquoi? Parce que avec la quantité de jeunes professionnels italo-québécois, ils travaillent beaucoup entre eux maintenant. Ce que je veux dire c'est que par exemple dans les bureaux d'avocats, peut-être pas les grands bureaux, mais des bureaux moyens d'avocats ou de comptables et tout ça, il y a toujours deux, trois noms italiens. Ça ne veut pas dire que ils recherchent la présence d'autres Italiens, ça je ne le pense pas du tout. Parce que ce sont des jeunes qui sont très motivés par la réussite, même il y a des gens qui ont fait un petit peu de recherche là-dessus, qui disaient que c'est peut-être un peu excessif, parce que souvent leurs parents à eux ont très peu de scolarité, puis c'est très important pour eux que leur enfant réussisse. Réussir ça veut dire être le meilleur, avoir les meilleures notes, paraître le meilleur, avoir la meilleure femme, la meilleure maison, bon, etc.; l'image de la personne parfaite, si vous voulez. Et donc, ces gens-là travaillent très fort. Mais les jeunes professionnels ne cherchent pas systématiquement à travailler avec d'autres Italiens. Ça arrive souvent, parce que il y en a tellement maintenant que ils se retrouvent dans les mêmes milieux de travail". (femme, 36 ans, citoyenne de naissance)

Cependant, selon une leader, certains membres de la communauté italienne sont discriminés parce qu'ils ne sont pas considérés comme des Québécois. La discrimination serait surtout de nature linguistique et elle s'appliquerait en fonction de l'intégration linguistique des travailleurs plutôt qu'en fonction de l'ethnicité. Ainsi, ceux qui ont choisi le français comme langue d'intégration subissent moins de discrimination:

"Je pense que ces gens-là ne sont pas accueillis comme de vrais Québécois sur le marché du travail. Donc, en travaillant avec d'autres Québécois, je me demande si ils seront bien accueillis sur le marché du travail, et les relations sont souvent assez éloignées.

Je reviens aux jeunes nés ici, qui auraient 20 ans, est-ce qu'on peut parler de discrimination à leur égard?

Ça dépend dans quelle mesure ils seront capables de s'identifier avec les Québécoises et les Québécois et leur apprentissage de la langue française.

Si l'apprentissage est bon, vous pensez qu'ils ne subiront pas de discrimination?

Moins, beaucoup moins.

C'est vraiment lié à la langue? Plus qu'à l'ethnicité?

Oui. Il faut comprendre aussi que la communauté italienne de moyenne souche, c'est une communauté dans laquelle c'est divisé en deux: ceux qui sont des Italiens anglophones et ceux qui sont des Italiens francophones". (femme, 38 ans, citoyenne d'adoption)

Quelques leaders mentionnent aussi des pratiques discriminatoires au niveau de l'embauche dans la fonction publique. Un leader croit que la sélection pour ce genre d'emplois est moins soumise à des pratiques discriminatoires à Toronto qu'à Montréal puisqu'à Toronto "il y en a (des travailleurs immigrants dans la fonction publique) depuis 30 ans":

"Disons si on parle des policiers ou des pompiers ou de la Ville de Montréal ou des fonctionnaires, les gens entraient plus facilement à Toronto comme policiers, fonctionnaires qu'à Montréal. Oui, il y en a à Toronto, il y en a depuis 30 ans". (homme, 50 ans, citoyen d'adoption)

La main-d'oeuvre d'origine italienne a plus de difficultés à s'introduire dans la fonction publique compte tenu des pratiques discriminatoires qui favorisent les travailleurs d'origine canadienne-française. Dans les secteurs privés où il y a des employeurs d'origine canadienne-française, ce serait la même chose. Selon cette leader, un travailleur d'origine italienne doit être plus qualifié qu'un autre d'origine canadienne-française pour obtenir un emploi. Seuls les employeurs juifs sauraient reconnaître les qualifications et l'ardeur au travail de la main-d'oeuvre de la communauté italienne:

"Ah! la fonction publique, il ne faut pas y penser parce qu'ils sont comme des mouches blanches, vraiment c'est très très rare. La fonction publique c'est très très rare d'y pénétrer.

Dans les grandes entreprises privées c'est la même chose?

La grande entreprise privée, nous on doit être plus qualifiés que d'autres pour être acceptés. Parce que s'il y a un équivalent, par exemple, il se présente deux personnes, un francophone, un italophone ou un allophone qui ont les mêmes qualités, ils préfèrent le francophone.

L'entreprise privée?

Même publique je pense que ça existe.

Même une entreprise anglophone?

Même une entreprise anglophone; bien anglophone ça vraiment j'ai un peu de réticence à affirmer ça parce que comme j'ai dit les anglophones je les connais moins. J'ai connu les Juifs par exemple. Du côté juif aussi parce que les compagnies en tout cas ils sont opportunistes. D'un côté est-ce que c'est bien ou c'est mal? Moi je dis si, peut-être les Juifs non. Parce que en connaissance de cause, par exemple, je vais vous le dire, les

Italiens ont la réputation d'être travailleurs. Alors s'il y en a trois qui se présentent, un francophone, un Italien, un Haïtien, sans faire de discrimination mais c'est comme ça si on veut voir un exemple parfait, alors ils ont tous les trois l'équivalent, c'est l'Italien qu'ils vont choisir". (femme, 64 ans, citoyenne de naissance)

Une leader estime que la discrimination à l'endroit des travailleurs immigrants s'exerce autant au niveau de la fonction publique qu'au niveau des syndicats. Selon elle, ces milieux (francophones) sont fermés à la main-d'oeuvre immigrante parce que l'embauche de nouveaux travailleurs se fait par une diffusion interne des postes, de bouche à oreille:

"Peu importe que ce soit fonction publique, syndicat, n'importe qui, ça fonctionne pareil. On s'embauche, vous allez trouver dans les endroits, vous allez trouver les maris, la femme, la fille, l'amante, le beau-frère, la belle-soeur qui travaillent tous au même endroit, ça se passe de bouche à oreille, l'un fait rentrer l'autre. Mais si tu ne fais pas partie de la famille, tu n'y rentres pas. Donc ces endroits-là où on parle français, où il y a un syndicat, où il y a un salaire décent, les immigrants n'y sont pas". (femme, 44 ans, citoyenne d'adoption)

Les travailleurs qualifiés seraient les principales victimes de pratiques discriminatoires en ce sens qu'ils convoitent des emplois situés assez haut dans l'échelle sociale et pour lesquels ils doivent entrer en compétition avec la main-d'oeuvre d'origine canadienne-française. Ces postes impliquent une interaction avec des francophones d'origine canadienne-française qui se montrent parfois craintifs face à la différence d'origine du nouvel employé. Selon cette interviewée, il n'y a pas de discrimination pour les emplois au bas de l'échelle:

"La question de la discrimination au travail vous en avez parlé un peu dans les exemples que vous avez donnés. Pensez-vous que c'est un problème important actuellement au Québec, pour les immigrants ou pour les Québécois d'origine italienne?"

Ça fait encore peur je pense. Dans certains travaux les immigrants sont intégrés. Quand quelqu'un arrive à un certain niveau on ne fait plus tellement la différence s'il est d'origine, si son nom sonne de façon différente, il est arrivé. Et à la base ils sont tous de même niveau. Mais quand on commence à monter dans la couche plus moyenne et qu'on veut monter, c'est là qu'on trouve éventuellement des barrières. Si on regarde dans la fonction publique, dans certaines positions où tout est québécois francophone. Quelqu'un qui arrive avec un accent, ça fait un peu peur, ça fait différent, on n'est pas sûr qu'il peut réussir. (femme, 50 ans, citoyenne d'adoption)

8. LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Dix-sept des leaders ont abordé le thème des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Les commentaires recueillis portent principalement sur l'utilité des programmes et sur certaines incertitudes liées à leur application. Généralement, les leaders sont en faveur des programmes d'accès à l'égalité. En fait, on peut dire que peu de répondants se prononcent franchement contre, quelques-uns se limitant à émettre des doutes quant à certains aspects des programmes qui poseraient problème.

8.1 Utilité des programmes d'accès à l'égalité

Les avantages soulignés par les leaders sont divers et touchent surtout à l'importance de l'intégration économique des travailleurs immigrants et des membres des communautés ethniques, la correction de torts infligés dans le passé et l'adaptation de la fonction publique à la diversité ethnoculturelle.

L'intégration économique des immigrants et des membres de certaines minorités ethniques est un des avantages des programmes d'accès à l'égalité. C'est d'ailleurs pour l'intégration de certains immigrants allophones qu'une leader se dit en accord avec les programmes. Selon elle, les "Italiens n'en ont plus besoin", mais d'autres communautés pourraient en bénéficier en autant que cela ne se soit pas fait pas au détriment des critères de compétence:

"Qu'est-ce que vous pensez des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les Québécois d'origine italienne et pour les immigrants en général?"

Les Italiens n'en ont plus besoin.

Ni dans la fonction publique provinciale ni fédérale ni municipale?

Je suis sûre qu'ils sont sous-représentés à ces niveaux-là... mais au lieu de regarder ça pour les Italiens, je le regarderais plutôt pour tous les gens qui ne sont ni Anglais ni Français.

Mais vous êtes d'accord avec les programmes d'accès à l'égalité? Vous y croyez?

S'il y a deux personnes qui sont toutes les deux capables de faire quelque chose, qu'elles ont la capacité, les qualités, oui, je suis d'accord. Mais pas pour prendre quelqu'un qui est moins capable qu'un autre pour le mettre à une place, non, je suis contre ça". (femme, 36 ans, citoyenne d'adoption)

Une répondante, qui affirme que les programmes d'accès à l'égalité ne sont pas "pertinents" pour la communauté italienne qui est installée au Québec depuis assez longtemps, estime toutefois qu'ils sont nécessaires en ce qui concerne les "minorités visibles" et les immigrants récemment arrivés:

"Il y a un thème qui est très discuté dans les communautés culturelles, surtout chez les leaders actifs, c'est la question des politiques d'accès à l'égalité en emploi. Est-ce que ça touche, d'après vous, la communauté italienne? Ça peut-être une revendication pour la communauté italienne?"

A mon avis, c'est une revendication qui n'est pas très forte. Parce que la communauté italienne est ici depuis tellement d'années, ils sont tellement à tous les niveaux que...

Pour vous, ce n'est pas pertinent?

Ce n'est pas vraiment pertinent.

Ça l'est pour qui alors?

Bon, pour toutes les minorités visibles, ça c'est sûr. Les nouveaux arrivants, mais quand on parle des nouveaux arrivants, très souvent ce sont les minorités visibles, soit les gens de l'Amérique du Sud ou les Vietnamiens et tout ça. C'est surtout pour eux je pense". (femme, 36 ans, citoyenne de naissance)

Un interviewé insiste sur les différentes expériences de discrimination que vivent les communautés ethniques. Il affirme lui aussi que ce sont les "minorités visibles" qui ont le plus grand besoin des programmes d'accès à l'égalité:

"Il y a des questions de degrés. Le genre d'handicap lié à l'origine ethnique n'a pas la même importance pour tous les groupes. Pour les groupes d'Europe du Nord, en particulier, il y a une échelle... Les Grecs ont peut-être un niveau d'uniformisation un peu plus grand que les Italophones. Les Italophones ont peut-être un niveau d'uniformisation plus grand que les Suédois. C'est très clair que dans cette échelle-là, les minorités visibles sont les plus... Et je pense qu'on ne peut pas tout mettre dans le même panier". (homme, 41 ans, citoyen de naissance)

Un autre leader considère que les programmes d'accès à l'égalité sont particulièrement utiles pour l'intégration des immigrants au Québec où ce processus serait plus lent qu'en Ontario. Selon lui, le Québec est une société plus fermée et complexe que l'Ontario ou les États-Unis, et l'intégration des immigrants et des minorités s'y fait moins rapidement. C'est dans cette perspective que le Québec aurait davantage besoin de programmes d'accès à l'égalité:

"Je pense que c'est une bonne chose parce qu'il y a, surtout au Québec, peut-être ça c'est la grosse différence entre le Québec et l'Ontario, où l'intégration se fait moins rapidement. Ça s'explique parce qu'ici on se pose beaucoup de questions, disons, il faut admettre que le Québec c'est une société plus renfermée, je la compare à l'Ontario ou aux États-Unis. Aux États-Unis c'est encore différent mais moi je vais souvent à Toronto, j'ai vécu à Toronto, Toronto c'est déjà l'Amérique". (homme, 50 ans, citoyen d'adoption)

Les programmes d'accès à l'égalité représentent une mesure de redressement de la situation actuelle ou des injustices commises dans le passé d'après quelques répondants. Une leader pense que de tels programmes devraient s'appliquer à tous les groupes immigrants et à tous les membres des

communautés ethniques afin qu'ils accèdent à des postes de professionnels ("de santé, professeurs, dirigeants") pour lesquels ils sont sous-représentés:

"C'est essentiel. Autrement s'il n'y a pas une intention ou un vouloir politique, ça ne va pas se faire avec la bonne volonté.

Est-ce que vous voyez ces programmes pour tous les immigrants ou pour des cibles particulières?

Je pense qu'ils devraient exister pour tous les immigrants.

Dans tous les domaines?

Dans tous les domaines, mais je donnerais une priorité pour les postes cadres, pour les positions de services professionnels. Parce que en ce moment, ici on sait qu'à la base la construction, l'entretien c'est déjà la majorité des immigrants. On n'a pas tellement besoin de faire des plans d'accès à l'égalité, ce serait plutôt pour des postes là où il manque des professionnels de la santé, des professionnels, des professeurs, des dirigeants, ça ne se fait pas tellement". (femme, 50 ans, citoyenne d'adoption)

Une autre leader insiste aussi sur l'aspect correctif des programmes d'accès à l'égalité qui aident à contourner les "barrières institutionnelles". Selon elle, cet objectif de correction justifie un traitement préférentiel dans l'embauche des "minorités" ou dans le domaine politique où il serait préférable d'avoir une représentativité proportionnelle, même pour la communauté italienne:

"Il y a des gens qui pensent que ces programmes, en favorisant des gens qui sont discriminés, porteraient atteinte aux droits individuels, qu'est-ce que vous en pensez?"

Moi je crois qu'on peut toujours avoir cette position, mais je crois que c'est plutôt la question de redresser des discriminations et des injustices du passé. Et je pense qu'on peut toujours trouver une harmonie dans ces programmes en disant que quand même on cherche des gens qui peuvent faire le travail, où on est prêt à faciliter l'entrée des minorités, mais il faut avoir des programmes de formation. Si on attend la bonne volonté, évidemment il y a des barrières institutionnelles. Et comment redresser un peu cette question. Parce que si on regarde la communauté italienne, presque 200 000, si on regarde à quel niveau on a des représentants de cette communauté au niveau municipal ou provincial, c'est très peu. Et même on peut compter les Italiens, mais pour les autres communautés on ne peut même pas les voir. Et donc ça c'est une injustice, il faut trouver des moyens de redresser et de changer ces injustices-là". (femme, 40 ans, citoyenne d'adoption)

Selon un leader possédant une grande expérience en ce qui concerne la problématique de l'immigration, les programmes d'accès à l'égalité ont une raison d'être seulement s'il sont destinés à répondre aux nouveaux besoins sociaux de la population québécoise qui est toujours plus hétérogène. Autrement dit, ce n'est pas une question d'intégration des immigrants ou de redressement des torts du passé, mais une mesure susceptible de favoriser l'égalité d'accès à des services sociaux offerts à tous, lesquels doivent être adaptés en fonction d'une clientèle ayant des besoins de plus en plus diversifiés:

"Ceci me fait dire un certain nombre de choses qui ne seront certainement pas partagées par toute une nouvelle vague de gens qui s'expriment au nom de différentes communautés ou de différentes associations. Dans la mesure où nous ne voulons pas être les victimes des absences d'hier pour les besoins conjoncturels d'aujourd'hui. Pour moi ça veut dire que lorsque il y a eu l'immigration italienne, grecque, portugaise, et même haïtienne d'il y a 20 ans, il y avait toute une série de programmes qui n'existaient pas. Les gens étaient laissés et abandonnés à eux-mêmes. Parfait! Il n'existait rien! Aujourd'hui, il y a les COFI, les classes d'accueil, il y a toute une série d'éléments, et en même temps, à travers la poussée de la revendication des femmes, on a commencé à concevoir le concept d'accès à l'égalité à l'emploi. Très bien! Ce concept-là, un peu à travers l'expérience américaine sur les minorités aux États-Unis, on commence à l'élargir, on dit: bien, il y a aussi les communautés ethniques qui sont discriminées. C'est vrai! Mais, en tout cas pour la FILEF et pour moi, cela signifie que l'accès à l'égalité à l'emploi est nécessaire pour répondre à des attentes particulières et spécifiques des communautés elles-mêmes. Ce n'est pas seulement pour avoir de la couleur dans la fonction publique que c'est nécessaire. C'est parce que si on veut être représentatif de la nouvelle composition du Québec d'aujourd'hui, c'est parce qu'il y a des besoins qui leur sont spécifiques. Et ce n'est pas simplement parce qu'il y a des professionnels dans la communauté, dans les diverses communautés, qu'il est nécessaire qu'ils soient là. Moi je ne conçois pas un programme d'accès à l'égalité qui ne réponde pas aux besoins de ma communauté. Ces programmes-là doivent servir les communautés. Et pour moi, ça sous-entend que dans à peu près tous les secteurs de CLSC ou de DSC plutôt, il y a une variable de dix à 30 000 personnes qui ne parlent ni italien, ni le français ni l'anglais, ces gens-là ont droit à des services. Or, très bien pour les programmes d'accès, mais ces programmes d'accès doivent exister pour répondre à ces besoins de manière à faciliter l'utilisation des services publics et sociaux et de santé pour les communautés, autrement ça ne veut rien dire. Mais ce n'est pas parce qu'on est Italien que c'est un droit d'être dans la fonction publique. Parce qu'il y a plein de Québécois de souche qui ont une formation et puis qui ne travaillent pas. Or, ce n'est pas un droit parce qu'on est Italien, parce qu'on est Grec, parce qu'on est Portugais, parce qu'on est qui que ce soit qu'il faut forcément qu'il y ait l'embauche selon des critères ethniques. Mais si ce critère est nécessaire parce que la société québécoise s'est transformée et que les besoins de services sont différents... C'est pour cela qu'il faut... en tout cas, moi c'est ma pensée et c'est la pensée de notre organisation là-dessus". (homme, 43 ans, citoyen d'adoption)

Un leader estime lui aussi que les programmes d'accès à l'égalité peuvent permettre d'offrir des services mieux adaptés aux membres des communautés ethniques et ainsi créer des institutions sociales reflétant davantage la composition actuelle de la population québécoise:

"C'est sûr. Moi je crois qu'il faut que notre société, via ses institutions, soit représentative de la réalité québécoise. Je veux dire que ce n'est pas uniquement des anglophones et des francophones, qu'il y a d'autres ethnies, il y a environ 85 ethnies. Bon je ne dis pas que toutes les 85 soient représentées parce qu'on aurait des problèmes, mais c'est sûr qu'il faut que nos institutions reflètent la réalité de l'heure actuelle. Et la réalité c'est qu'il y a 15 p. cent de la population totale qui est de d'autres origines que britannique et française. Et qui habitent Montréal. Et moi je suis d'accord que des services soient offerts dans ses langues". (homme, 22 ans, citoyen de naissance)

8.2 Application des programmes d'accès à l'égalité

Malgré l'attitude majoritairement favorable aux programmes d'accès à l'égalité, on retrouve néanmoins dans les commentaires recueillis l'expression de doutes quant à leur efficacité. Ces incertitudes sont principalement liées à l'application concrète des programmes, à la volonté des administrateurs et à certains effets pervers qu'ils peuvent entraîner. Ainsi, certains leaders doutent des intentions réelles des personnes qui ont à gérer et à appliquer les programmes d'accès à l'égalité. Par exemple, une leader juge les programmes utiles, mais ne croit pas que leur application soit sérieuse. En fait, elle doute des résultats concrets qu'ils peuvent obtenir:

"Ah! je trouve que c'est ridicule. Je veux dire, c'est sur papier. Je regrette... il y a eu... Non, je trouve que ça ne marche pas. Avec la fonction publique, des endroits comme ça, souvent quand on ouvre un concours, ils ont déjà choisi leur personne, ils savent déjà qui va faire cet emploi-là. (...)

En principe, vous êtes d'accord ou pas avec les programmes d'accès à l'égalité en emploi?

Oui, ils doivent exister, c'est sûr qu'ils doivent exister. Mais en pratique, je ne pense pas que c'est très fructueux, que ça amène des fruits". (femme, 34 ans, citoyenne d'adoption)

Une autre leader aborde la question de la prétendue résistance des employeurs ou des gestionnaires face aux programmes d'accès à l'égalité. Selon elle, il faudrait sensibiliser les gestionnaires de la fonction publique à la question de l'embauche des travailleurs immigrants. De plus, elle établit un lien entre, d'une part, les programmes et les besoins de formation linguistique de la main-d'oeuvre immigrante et, d'autre part, les programmes et la formation culturelle (c'est-à-dire l'ouverture) des employeurs:

"C'est que l'obstacle majeur, ce sont les gestionnaires eux-mêmes. Il faudrait faire de la formation à ceux qui engagent et qui font l'embauche. Il ne faut pas uniquement avoir une personne, quelque part, qui s'occupe, parce que ce n'est pas intégré dans une gestion saine et une conscience saine de tout le monde qui travaille ensemble dans une boîte. Donc, il y a ça. Puis la formation, finalement. Puisque les fonctionnaires ont aussi des résistances à vouloir peut-être engager. Aussi ce que je trouve vraiment bizarre, c'est que les programmes d'accès à l'égalité, surtout lorsqu'il s'agit des politiques culturelles, vraiment c'est la question de la langue, finalement. Il faudrait bien offrir, si vous êtes sérieux, de la formation nécessaire en langue française". (femme, 38 ans, citoyenne d'adoption)

En plus d'un certain scepticisme à l'endroit des intentions réelles qu'on retrouve au niveau des administrateurs, certains leaders doutent des possibilités d'application des programmes. C'est l'opinion d'un leader qui est en faveur des programmes d'accès à l'égalité, mais ne croit pas en leur réussite pour

des raisons d'ordre syndical, juridique ou tout simplement à cause des intentions réelles qui sont à la base de tels programmes:

"C'est-à-dire vous y croyez en principe, mais vous ne croyez pas à leur efficacité?"

A l'application, c'est à l'application. Parce que, qu'ils le fassent dans le domaine de la police ou ailleurs, ce sont des belles paroles pour des politiciens. Mais dès qu'on passe à l'application, vous faites face aux syndicats, vous faites face aux droits de la personne, vous faites face à toutes sortes d'affaires, et à la fin c'est du bla-bla pour rien". (homme, 53 ans, citoyen d'adoption)

Pour un autre leader, les problèmes d'application se situent plutôt au niveau des pourcentages. Il se dit d'ailleurs lui-même en désaccord avec les quotas. Selon lui, il faudrait opter pour une politique plus qualitative de formation à long terme des groupes minoritaires qui sont sous-représentés et oublier les pourcentages:

"Que pensez-vous de la promesse des 25 p. cent de postes aux communautés culturelles, à la ville de Montréal?"

Les principes sont toujours bons. Mais c'est l'application pratique qui me laisse sceptique. Première chose, je suis contre ces types de politiques, soit pour les femmes, soit pour... Je ne le cache pas. Je suis contre le pourcentage, vraiment contre.

Êtes-vous contre les politiques d'accès à l'égalité aussi?"

C'est un peu compliqué à expliquer ça. Prenons l'exemple d'un organisme mixte qui a 100 p. cent d'hommes. On voudrait ouvrir aux femmes. On va donner 25 p. cent pour les femmes. Là vous pouvez être confronté à un problème réel. Si 80 femmes sont capables d'accéder à cet organisme, vous allez vous limiter à 25 p. cent. Au contraire, je serais pour l'application d'une autre philosophie, s'il y a 100 femmes capables de siéger, qu'il y ait 100 femmes. Seulement l'application pratique cela est compliqué. Car les femmes n'ont pas la formation, la coutume de certaines choses. Il faudrait leur donner du temps, mais je suis contre les quotas". (homme, 55 ans, citoyen d'adoption)

Des effets pervers sont également soulignés par quelques leaders. L'un de ces effets négatifs est liée à l'administration des programmes d'accès à l'égalité. Certains leaders disent, par exemple, que c'est dangereux d'évaluer l'impact des politiques d'accès à l'égalité en se fiant au pourcentage de travailleurs visés qui sont employés grâce aux programmes. Cette approche évacue la question de la qualité du poste obtenu et les conditions de travail. Autrement dit, les outils de mesure de la population active actuellement employée ou disponible sur le marché du travail, et qui servent à déterminer les objectifs des programmes, ne sont pas précis. Une leader pense que les employeurs peuvent en profiter pour ne pas se fixer des objectifs vraiment égalitaires:

"Ça ne change pas vraiment. On commence par faire une analyse. L'entreprise décide si elle en veut d'autres, donc il faut qu'elle sache combien elle en a. Et pour décider combien je vais prendre d'autres de tels groupes cibles, il faut que je sache combien il y en a sur le marché du travail de disponibles. Je simplifie, mais c'est ça la base. Donc, et

c'est là-dessus qu'on s'est fait avoir. Dans le sens que chacune des entreprises fait les analyses un peu comme elle veut, alors il y a la Commission des droits de la personne qui dit: on pourrait les faire comme ci, comme ça, mais il n'y a pas une obligation vraie, propre, et moi, c'est la recommandation du Collectif, mais la recommandation vaut ce que ça vaut, chacun fait ce qu'il veut. Ce n'est pas juste combien tu as des femmes ou combien tu as de "Noirs" qu'il faut savoir. Nous, ce qu'on veut, pour changer la situation, ce n'est pas juste les nombres, c'est savoir aussi ces nombres-là, ils font quoi dans ton entreprise, ils sont où, où est-ce qu'ils sont placés, combien ils gagnent, est-ce que c'est un travail temporaire, est-ce que c'est un travail permanent, est-ce que c'est un travail à temps plein, est-ce que c'est un travail à temps partiel?" (femme, 44 ans, citoyenne d'adoption)

Un autre leader pense que le principe de discrimination positive peut engendrer certains problèmes. Selon lui, faire intervenir des critères somatiques dans le processus d'embauche risque d'avoir des effets négatifs au niveau de la compétence des travailleurs tout en créant des tensions raciales étant donné que des travailleurs seront frustrés de ne pas avoir été embauchés sur la base d'un tel critère:

"Je pars du principe qu'on embauche quelqu'un par compétence. Il ne faut pas embaucher un "Noir" ou un Italien parce que justement ils sont "Noirs" ou Italiens. Si la personne est incompétente, on n'embauche pas. Là où j'ai peut-être un peu plus de problèmes c'est quand ils viennent dire qu'à compétence égale on va favoriser la personne qui est autre que française ou anglaise. Je vous avoue que cela me donne vraiment un problème.

Pourquoi?

C'est qu'il ne faut pas qu'il y ait un sentiment qu'à compétence égale la personne est privilégiée tout simplement à cause de la couleur de sa peau ou de ses origines culturelles. Là-dessus j'ai vraiment un gros problème. Je ne suis pas un expert en embauche du personnel, mais je ne sais pas ce qu'ils font quand il y a deux candidats qui sont vraiment tous les deux compétents. Comment font-ils pour sélectionner l'un ou l'autre, je ne sais pas. Mais qu'on vienne me dire qu'il y a deux candidats qui ont les compétences voulues et tout, et qu'on va favoriser le "Noir", disons on parle des "Noirs" parce qu'on parle surtout de minorités visibles ou un Asiatique ou quoi que ce soit, tout simplement à cause de ses traits. En tout cas cela crée des tensions inévitablement. Et c'est pour cela qu'il y a plusieurs personnes qui remettent en question ces programmes-là tout simplement. Et c'est là où moi j'ai un problème, parce qu'effectivement je me dis moi qu'est-ce que je ferais devant telle situation: j'ai deux personnes qui sont tout à fait toutes les deux très compétentes, qui ont toutes les exigences requises et tout, et là je suis appelé à sélectionner, et là il y en a un qui est un monsieur Tremblay et un autre qui est un Chinois, qu'est-ce que je fais?

Ce serait difficile pour vous.

Ce serait difficile pour moi, et je me dis bon j'ai un programme d'accès à l'égalité que je dois appliquer; mais j'explique au francophone que la seule raison, parce qu'en fin de compte il faut lui faire comprendre la raison pour laquelle il n'a pas été sélectionné, et lui-même s'en rendra compte, c'est parce que l'autre avait des traits bridés et des affaires de même. Moi j'ai de la difficulté avec cela. Je ne saurais pas comment réagir devant une telle situation". (homme, 22 ans, citoyen de naissance)

9. L'ENTREPRENARIAT

Quinze des leaders ont abordé la question de l'entrepreneuriat italien alors que seulement quatre d'entre eux ont commenté l'état actuel de l'entrepreneuriat féminin. Les commentaires portent sur l'état actuel de l'entrepreneuriat et les secteurs d'activité, la fonction de l'entrepreneuriat et l'entrepreneuriat des femmes.

9.1 État actuel de l'entrepreneuriat dans la communauté italienne

Une étude sur les travailleurs indépendants (Multiculturalisme Canada, 1986) démontre que la proportion de travailleurs indépendants chez les Canadiens (ceux qui ont dit travailler pour leur propre compte au recensement de 1981; il y a chevauchement entre travailleurs indépendants et petites entreprises) est de 62,7 par 1000. Chez les groupes britannique et français, la proportion était respectivement de 59,1 et de 48,5. Chez les groupes autres, elle était de 84,5. Les groupes ethnoculturels se situant au-dessus de la moyenne sont par exemple les Chinois (72,9), les Arabes et Ouest-Asiatiques (99,9) et les Juifs (149,6). En bas de la moyenne: les "Noirs" (26,2) ou les Philippins (17,6). Quant à la fonction de l'entreprise ethnique, plusieurs travaux en ont discuté (voir Light, 1979; Waldinger, 1986, etc.). Le débat porte ici sur les conditions de formation des entreprises ethniques et sur le fait que l'entreprise ethnique soit une voie de mobilité pour les travailleurs ou une voie de canalisation dans des économies périphériques qui retardent l'intégration dans le marché primaire ou secondaire du travail (voir Portes, Manning, 1985).

Plusieurs leaders ont apporté des commentaires quant au niveau actuel de développement de l'entreprise italienne. Un leader, par exemple, estime que l'entrepreneuriat est à la hausse dans la communauté et que, si cet entrepreneuriat a commencé en se limitant à la construction, on retrouve maintenant des entreprises italiennes dans tous les secteurs économiques de la société québécoise: construction, banques, hôpitaux, services sociaux, entreprises de consultants, firmes d'avocats, compagnies de finance, etc. Ce commentaire est assez représentatif de l'opinion générale des leaders de la communauté italienne:

"Bon, c'est sûr que c'est un entrepreneuriat qui est à la hausse. Pour ce qui est de la communauté italienne, à l'époque il était dans la construction, parce que normalement on part toujours une compagnie dans le domaine dans lequel on excelle le plus; si on excelle dans la construction, on va partir des compagnies qui ont trait à la construction, à la

démolition ou à la rénovation. Mais il y a des compagnies qui se sont rajoutées à cela. Les Italiens ont quand même parti leurs propres banques, ont leur propre hôpital, ont leurs propres services sociaux de maintien, de soins à domicile, des affaires de même, ont leurs propres compagnies que ce soit des compagnies d'import-export, que ce soit des compagnies de consultants, des firmes d'avocats, ou des compagnies de construction, de finances etc. Ils ont quand même parti toutes ces affaires-là à côté, et on peut le retrouver dans toutes sortes de domaines. Il y a le domaine de la construction, mais il y a quand même le domaine des finances, le domaine des soins, le domaine culturel". (homme, 22 ans, citoyen de naissance)

Une leader émet toutefois une opinion différente quant à la croissance de l'entrepreneuriat italien. Selon elle, il n'est pas aussi développé que les gens ne le pensent et ce sont surtout les immigrants des années 1950 qui en font partie. De plus, ils constituent une minorité:

"La restauration, l'alimentation, je lisais quelques histoires de femmes qui se lancent dans l'entreprise de vin, ça c'est toujours si on peut dire dans l'alimentation. Les petites entreprises, je dirais que ce n'est quand même pas impressionnant pour le nombre d'Italiens qu'on a. Ce journal peut faire tout un cahier spécial, mais si on essaie de voir combien ils sont et dans quels secteurs, on peut voir que ce ne sont pas des choses récentes, que la plupart des entrepreneurs sont de vieille couche. Saputo, c'est un entrepreneur qui est là depuis les années 50, donc c'est la famille qui continue à prendre la charge. Mais les autres c'est même je dirais des hommes d'affaires qui ont un lien avec le Congrès des Italo-Canadiens, c'est la Fiducie italienne, je dirais dans les médias, le Tele-Domenica qui a aussi des liens avec l'establishment italien. Ceux qui ont à voir avec les grands partis, par exemple. Et je dirais que même s'il y a un esprit, et je dirais que c'est l'esprit d'un immigrant de devenir indépendant et peut-être d'ouvrir un petit commerce, je pense qu'il y a un esprit vif de faire ça. Ce n'est pas assez évident que la communauté réussit beaucoup même si les Affaires peut faire un cahier spécial, je dirais que ce n'est pas une majorité, oui c'est quand même une minorité". (femme, 40 ans, citoyenne d'adoption)

Comme nous l'avons déjà mentionné, la majorité des leaders de la communauté italienne perçoit l'entrepreneuriat italien comme étant en expansion. Dans ce sens, un répondant explique que plusieurs "empires" sont nés depuis les années 1950, dans le domaine des banques, du commerce et de construction:

"Et l'entrepreneuriat italien, comme vous voyez ça? C'est un secteur qui se développe énormément?"

Énormément, je pense que dans les années 1950 jusqu'à aujourd'hui il y a beaucoup d'empires. Regardez Donollo, regardez Beaver Asphalt, il y a Cangoo Concrete dans le domaine de l'excavation. Il y a du monde qui emploie 500-600 personnes.

Est-ce que ces entreprises italiennes emploient surtout des Italiens ou une main-d'oeuvre...?"

La plupart on dirait des Italiens mais il y a des Canadiens français. Dans le travail spécialisé je pense que ce sont surtout des Canadiens français qui occupent la place. Les autres font du travail un petit peu moins professionnel.

Et est-ce que ces entreprises sont diversifiées?"

Ah! oui. Il y a toujours dans le domaine du commerce, dans le domaine des banques, dans le domaine de la construction surtout en bâtiment". (homme, 60 ans, citoyen d'adoption)

9.2 Fonction sociale de l'entrepreneuriat

Diverses opinions ont été exprimées quant à la fonction sociale de l'entreprise ethnique, dans ce cas italienne. Un leader, cité plus haut sur la discrimination qui a affecté les premiers arrivants italiens, pense que l'entrepreneuriat italien a d'abord servi à remédier aux pratiques discriminatoires qui empêchaient certains immigrants d'origine italienne de trouver du travail.

Selon une autre leader, l'entrepreneuriat italien peut permettre aux travailleurs de la communauté, embauchés par des entreprises importantes, d'acquérir une expérience profitable alors que ceux qui sont dans des PME n'auront pas des conditions de travail intéressantes. Tout dépend donc de l'importance de l'entreprise. Elle pense que l'embauche ethnique peut permettre la mobilité sociale de la main-d'oeuvre formée par les grosses entreprises qui entrent dans l'économie globale et sont en compétition avec d'autres entreprises:

"Il y a une question sur le rôle des entreprises ethniques. Il y a des gens qui disent: les entrepreneurs ethniques favorisent la mobilité sociale des gens qu'ils emploient. D'autres disent au contraire: ça les maintient en ghetto, ça les surexploite, avec le temps ça les bloque. Quelle est votre opinion à vous?"

Je pense que, selon l'entreprise, selon la grandeur et de l'importance de l'entreprise, les deux peuvent être vrais. C'est-à-dire que, à mon avis, plus l'entreprise est petite, plus les conditions de travail sont misérables, puis ça, qu'elle soit ethnique ou pas, c'est pareil. Et quand l'entreprise devient à un niveau plus important, où les gens savent que ils doivent rejoindre un niveau d'affaires, de compétence, de crédibilité, aussi important que n'importe lequel, qu'ils soient anglophones, francophones et tout ça. Je vais vous donner un exemple, les marchés Bonanza, c'est un Italien, M. Cacciatore, qui est propriétaire de ça, avec un autre monsieur qui lui est francophone, et ils sont rendus à un niveau où c'est très important pour eux d'avoir la même image d'efficacité, de compétence et tout ça. Et donc, à ce moment-là, les conditions de travail ne peuvent pas être très différentes d'ailleurs, puisqu'ils doivent embaucher des gens aussi compétents, avec des exigences identiques. La même chose, je pense à Saputo, bon, c'est toujours les mêmes noms qui me reviennent, mais les gens qui sont arrivés à un niveau d'affaires où ils veulent vraiment percer, obligatoirement, ils doivent tranquillement délaisser cette vieille mentalité-là parce qu'il faut dire ça, cette mentalité-là est véhiculée par ce que nous on appelle les vieux immigrants. Cette espèce d'enchaînement des gens, de les maintenir dans l'ignorance et puis de les maintenir aussi dans un état de dépendance avec des menaces puis tout ce que vous voulez, plus ils sont petits plus ils sont ignorants, moins ils ont d'information, ça n'existe plus ça". (femme, 36 ans, citoyenne de naissance)

Un répondant établit un lien avec la culture paysanne italienne pour expliquer la tendance des travailleurs d'origine italienne à mettre sur pied leur propre entreprise. Il s'agit de PME qui donnent au travailleur un sentiment d'indépendance et de liberté, ce qui représente un trait culturel important. Mais il estime qu'en réalité, le petit entrepreneur de la communauté italienne n'est pas libre du tout puisqu'il doit en général travailler "nuit et jour ou presque" pour demeurer indépendant:

"Le phénomène de l'entrepreneuriat dans le secteur de la construction, enfin dans d'autres secteurs aussi, comme chez les paysagistes par exemple! l'une des difficultés que l'on rencontre chez les paysans qui étaient quand même des travailleurs autonomes chez nous, c'est de travailler pour quelqu'un d'autre. Avec des conversations, avec ce que je connais de ces travailleurs-là et qui sont d'origine paysanne, pour eux, c'était vraiment insupportable d'avoir un petit boss qui leur dise quoi faire.

Ils voulaient être autonomes?

C'est ça, autonomes. Et c'était aussi insupportable de s'astreindre à des horaires fixes. D'ailleurs, on pourrait faire la même analyse chez certains chauffeurs de taxi d'origine haïtienne. Moi je m'amuse très souvent. Je pose beaucoup de questions quand je prends un taxi dont le chauffeur est d'origine haïtienne, je lui pose la question pour savoir bon, pourquoi est-ce que vous faites du taxi, et je vois une analyse pour la liberté. Je peux me lever quand je veux, mais il se lève toujours vers cinq heures du matin, et je peux m'arrêter quand je veux, mais il s'arrête toujours vers huit ou dix heures le soir. C'est un peu la même chose, la même attitude, qui est paradoxale bien entendu, parce que d'une part ils cherchent la liberté et d'autre part ils sont toujours là-dessus. Mais beaucoup de petits contracteurs d'origine italienne, il y en a un d'ailleurs ici, il est charmant, il a une soixantaine d'années, il est paysagiste, il est travailleur autonome, il travaille nuit et jour ou presque. Il est toujours sur son camion, il passe ici dans la cour, enfin derrière là, à peu près dix fois par jour, mais il a l'impression qu'il est libre parce qu'il peut s'arrêter n'importe où, prendre un café, aller dire bonjour à ses amis, tout ça, mais il travaille, il travaille beaucoup. Donc, il y a ce genre d'entrepreneuriat qui est lié à la culture paysanne, à ce sens de l'autonomie qu'avaient les paysans". (homme, 45 ans, citoyen d'adoption)

La problématique des relations entre l'entreprise ethnique et l'embauche ethnique a été abordée par plusieurs leaders. Un propriétaire d'une agence de voyage ne croit pas que l'embauche ethnique soit une pratique tellement répandue au sein des employeurs de la communauté italienne. Selon lui, cette communauté n'est plus ce qu'elle était et les employeurs d'origine italienne n'ont plus le réflexe d'embaucher seulement des travailleurs de la même origine:

"Les Italiens emploient tout le monde. Vous savez les Italiens ont fait de l'argent dans la construction. Il y en a beaucoup, même ils ont des usines comme le plastique j'en connais. Il y a des gens qui ont réussi dans les affaires, dans différents secteurs. Mais un Italien n'engage pas un Italien... S'il y a un Italien oui, peut-être comme vous disiez ils engagent le mari de leur fille ou des choses comme ça, mais il engage des Portugais ou n'importe qui.

Ce n'est donc pas une enclave ethnique, l'entrepreneuriat italien?

Non. Vous le voyez ici dans l'agence, une agence qui il y a 15 ans vivait d'Italiens, aujourd'hui elle en a seulement le nom. Mais avant les agences italiennes vivaient avec le trafic et la vente de billets aux Italiens. Aujourd'hui 40-50 p. cent sont des Québécois ou d'autres ethnies, une agence où on vend l'Espagne comme on vend le Sud. Et moi depuis un an, et moi je ne suis pas le seul, je ne pense pas d'être à l'avant-garde, il n'y a aucune différence si il y a une francophone qui travaille". (homme, 50 ans, citoyen d'adoption)

Selon un autre leader, engagé dans une association de défense des travailleurs, il n'y a pas vraiment de discrimination positive envers les travailleurs d'origine italienne, en ce sens que les entreprises italiennes seraient actives dans des secteurs où la main-d'oeuvre ne provient pas nécessairement de la communauté italienne:

"Est-ce qu'ils embauchent surtout des travailleurs d'origine italienne?"

Moi je ne dirais pas ça. Je dirais que les Italiens se sentent plus en affinité dans un milieu où ils peuvent parler l'italien, où la communication se fait en italien, sûrement. Mais je ne dirais pas que l'entrepreneuriat italien, s'il est discriminatoire, je pense qu'il est comme tous les patrons, il l'est ni plus ni moins.

"Est-ce que vous croyez que c'est une bonne chose d'engager les Italiens? Est-ce qu'il y a danger d'exploitation?"

Non, je ne suis pas en train de dire que les Italiens engagent les Italiens, je dis qu'on les retrouve et que ceci a peut-être facilité une meilleure insertion dans le marché. Mais je suis convaincu que chez Donolo, la majorité ce sont des francophones. Je peux peut-être me tromper, mais sur l'ensemble, si on prend les grandes entreprises de construction qui sont dirigées par des gens d'origine italienne, il y a certainement, forcément une majorité de francophones, puisque dans la construction, il y a une variable de 70 p. cent de francophones et le reste, bien ce sont des Italiens, des Portugais et des Grecs. Avec une immigration latine-américaine, on retrouve un certain pourcentage de Latino-américains, mais il y a certaines immigrations qui ne travaillent dans la construction. Quelle est la raison? Je n'en sais rien. On pourrait donner des dizaines de facteurs. Sauf que c'est ça la réalité de la construction en tout cas. Qu'elle soit discriminatoire, possiblement". (homme, 43 ans, citoyen d'adoption)

Cependant, un autre répondant déclare au contraire qu'il existe encore chez les immigrants d'origine italienne un profond sentiment communautaire au sein des gens originaires d'un même village. C'est pourquoi, selon lui, les employeurs de la communauté vont d'abord embaucher des travailleurs d'origine italienne, de la famille ou du village:

"Tout ça, c'est que ça fait du bien à la communauté parce que ça crée beaucoup d'emplois et..."

"Est-ce que justement l'entrepreneuriat italien embauche de la main-d'oeuvre italienne surtout?"

Euh! il va certainement s'adresser aux Italiens avant. Il va remplir le rôle de la parenté, les cousins, ta-ta-ta-ta, une fois que le cercle est fermé, je crois que là ils vont... mais définitivement, à part la parenté, il y a le village. Donc, il faut le ramener à ce concept

du village. Parce que les villages, c'était pas les grosses villes, c'était des 500 familles, des 1 000 familles où ça fait plaisir à quelqu'un qui part en affaires d'aider le fils de l'autre parce que voilà 50 ans, le père était gentil avec mon père, puis parce qu'ils se retrouvent dans les mariages, ils se retrouvent dans les funérailles. Alors c'est un devoir d'aller au décès d'une qui vient du même village. Même si on ne se voit jamais, mais vous voyez des funérailles qui sont extra, plutôt par une obligation de... il vient du même village donc on ne peut pas manquer". (homme, 53 ans, citoyen d'adoption)

En ce qui concerne la problématique de l'entreprise ethnique, la question des conditions de travail de la main-d'oeuvre se pose. Une leader analyse le secteur des services offerts par les professionnels d'une communauté. Elle signale alors la possibilité de voir surgir des pratiques plus ou moins honnêtes à l'intérieur d'un milieu ethnique, de la part de ses professionnels. Selon elle, les immigrants ont tendance à faire davantage confiance aux professionnels de leur communauté, entre autres parce qu'ils partagent la même langue:

"On peut penser que les travailleurs sont plus exploités dans la PME italienne par exemple, et qu'ils seraient moins exploités s'ils allaient sur le marché secondaire, ou l'inverse?"

Pour la conscience des travailleurs venant de communautés immigrantes, qui travaillent dans ces entreprises-là, ils ont l'impression qu'ils sont moins exploités puisque souvent on parle l'italien ou on parle le chinois. Mais je me demande s'ils ne sont pas réellement exploités. Et souvent je trouve que les communautés culturelles sont exploitées par leur propres professionnels. Par exemple, l'Italien ou le Grec, est-ce qu'il va avoir confiance en un avocat italien ou un avocat francophone? Donc, le pouvoir d'un avocat italien souvent c'est bien difficile, je ne veux pas dire que ces personnes-là ne sont pas professionnelles, mais j'ai vu, quand j'ai travaillé au Congrès italo-canadien, j'ai travaillé dans le domaine de la protection du consommateur, c'était un des éléments, ça me choquait. C'est parce qu'ils ont vendu leurs services et leurs produits en italien, tout en laissant croire qu'ils avaient un meilleur produit, un meilleur service, et que ce n'était pas nécessairement le cas. Alors, oui, il y a de l'exploitation qui existe". (femme, 38 ans, citoyenne d'adoption)

9.3 Entrepreneuriat des femmes

Un leader croit que seules les femmes de la deuxième ou troisième génération commencent à s'impliquer dans le domaine des affaires et qu'elles sont "marginales". Il semble que l'entrepreneuriat soit réservé aux hommes dans la communauté italienne:

"A votre connaissance, est-ce que les femmes sont dans l'entreprise?"

Non, plutôt les hommes. Oui, plutôt les hommes. Les femmes de la deuxième et troisième générations commencent à s'impliquer dans les affaires, mais elles sont marginales". (homme, 57 ans, résident permanent)

Une femme d'affaires pense également que les femmes d'origine italienne sont rarement propriétaires des grandes entreprises. Elle dit toutefois que la présence des femmes commence à se faire sentir "au niveau des jeunes professionnels":

"Est-ce que les femmes ont une place, les jeunes comme vous, dans l'entrepreneuriat?"

Il commence à y en avoir, mais c'est plus au niveau des jeunes professionnels où il y a beaucoup de femmes qui sont présentes.

Mais pas des femmes qui sont chefs d'entreprises de services ou industrielles...?"

Non. Puis s'il y en a, je ne dis pas qu'il y en a pas du tout, s'il y en a ce sont toujours de très petites entreprises. Des petites, comme des pharmacies, des petits commerces locaux. Mais des femmes qui ont du poids, non. Même moi je n'en ai pas vraiment économiquement, sauf que parce que c'est un média d'information et parce que j'ai accès aux gens, c'est là qu'elle est ma force". (femme, 36 ans, citoyenne de naissance)

Un autre leader pense que les femmes sont de plus en plus actives sur le plan de l'économie, mais qu'elles ne sont pas encore propriétaires de grosses entreprises. Quelques-unes ont de petits commerces ou de petites compagnies:

"Est-ce qu'il y a beaucoup de femmes qui sont dans l'entreprise maintenant, est-ce qu'on en rencontre beaucoup?"

Un peu plus qu'avant mais ça laisse beaucoup encore à désirer si on veut.

Et dans quels secteurs on les retrouverait?"

C'est vraiment très éparpillé, on retrouve quelques femmes dans le domaine de la finance, des banques; on retrouve quelques femmes dans des compagnies de pièces lourdes, on parle de moteurs, des affaires comme ça. Il y a très peu de femmes entrepreneures au sein de la communauté italienne malheureusement. Ce sont plutôt des femmes qui vont occuper certaines fonctions dans les compagnies, mais dire qu'elles ont parti leurs propres compagnies, en tout cas s'il en existe, je ne suis pas au courant.

Parmi les marchands?"

Il y a des femmes qui ont leurs commerces, oui. De ce point de vue là oui, il y a des femmes qui ont leurs commerces. Elles ont des compagnies, bien sûr ce n'est pas la construction, ce n'est pas... mais elles ont des commerces, des affaires de même. Mais si on parle de grosses entreprises, non. Si elles sont devant c'est plutôt la femme du président qui le seconde dans ses fonctions, ils l'ont partie ensemble, remarquez bien, mais le président, si on veut, ou le leader de la compagnie ça va être l'homme". (homme, 22 ans, citoyen de naissance)

Une autre leader considère elle aussi que les femmes sont mieux représentées dans l'économie. Cette répondante indique que les secteurs économiques d'implication des femmes sont surtout liés aux domaines de la mode, de la coiffure et de la restauration. Il importe aussi de considérer que derrière

chaque homme gérant une entreprise italienne il y a une femme. Dans ce sens, cette répondante estime que "plus de la moitié des femmes" italiennes dirigent des entreprises, même si ces entreprises sont officiellement au nom de leurs maris:

"Elles commencent à percer?"

Ah oui, oui, oui, oui.

Dans quels secteurs? Est-ce qu'il y a des secteurs typiquement féminins?

Les secteurs de la mode, et même à la télévision, ils font des défilés de mode, des modes d'une dame italienne qui fait le design. Tu sais, elles commencent à s'ouvrir. Moi je viens de louer une partie de mon bureau à Rivière-des-Prairies à une diététicienne, une femme italienne. Il y a des petits commerces qui sont faits par des femmes. L'Italien aime plus travailler pour lui-même que d'aller travailler pour d'autres. Quand il est obligé de le faire, normalement, il a le travail des autres, plus le sien. Alors tu vois que ça revient un peu...

Mais quel genre de commerce?

Ce sont des magasins de robes ou des coiffeurs, il y a beaucoup de salons de coiffure qui sont tenus par des femmes propriétaires de leur magasin. Par exemple, j'ai des amis qui ont une très grande fabrique de sofas. Alors c'est Primiani Chesterfield. Quand je l'ai connu, il avait une grosse fabrique, et c'était son mari a elle, il a toujours fait la préparation avec beaucoup de femmes. Un jour elle a décidé d'avoir son entreprise à elle. L'entreprise maintenant s'appelle Turbo, on fait des sofas en cuir superbes. Superbes. Une femme italienne, madame Primiani.

Et dans la restauration, est-ce qu'il y a des cas?

Moi je faisais une cuisine très particulière, la nouvelle cuisine italienne; il y a eu le premier restaurant italien très connu à Montréal, il s'appelait Al Cantuccio qui aujourd'hui a été changé pour Buon Gusto, et la propriétaire c'était madame Bianca, c'était une femme. Et elle faisait une cuisine superbe.

Donc elles sont présentes dans la restauration?

Elles sont très présentes dans la restauration, surtout dans la cuisine.

Si tu devais donner un chiffre, pour l'ensemble des entreprises italiennes, quel pourcentage d'hommes, quel pourcentage de femmes?

Tu vois, c'est difficile, parce qu'en arrière d'un homme, il y a toujours une femme. Des fois, tu vois que les magasins c'est le mari, mais qui le fait marcher? c'est sa femme. Alors tu ne peux pas dire exactement.

Elles sont collaboratrices du mari?

Ah oui, beaucoup. Je t'apporte un autre exemple, la boulangerie Motta sur Bélanger. C'est le nom du mari, si tu veux, et son fils, mais s'il n'y avait pas la mama Motta et sa fille... ce sont elles qui font fonctionner l'affaire. C'est très difficile de donner un pourcentage. Moi je pense que pour être honnête, je dirais c'est plus de la moitié des femmes qui sont à faire marcher les commerces italiens.

Plus de la moitié?

Ah oui, ah oui. Même dans les pharmacies. Les hommes sont propriétaires, tu vois qu'il y a toujours une femme qui est là pour la faire fonctionner, c'est-à-dire la fille qui est devenue adulte et va prendre le cours de pharmacienne ou va mettre à côté les produits de beauté pour pouvoir être vendus, et comme ça, elle fait marcher le magasin... Tu trouves des femmes partout". (femme, 48 ans, citoyenne d'adoption)

CONCLUSION

En ce qui concerne la répartition de la main-d'oeuvre d'origine italienne et la concentration ou l'absence des travailleurs dans certains domaines d'activité économique, plusieurs leaders évoquent la mobilité sociale intergénérationnelle que les travailleurs de la communauté auraient connue grâce aux efforts des premières générations et à la réussite collective de la communauté. Mais si la majorité des leaders considère l'intégration économique de leur communauté non problématique et la répartition de la main-d'oeuvre "harmonieuse", d'autres, peu nombreux cependant, s'élèvent contre le mythe relatif de la mobilité sociale et de la réussite économique de la communauté pour conclure que les Québécois d'origine italienne occupent encore en majorité le même type d'emplois, dans les mêmes secteurs d'activité (construction et services), et que ceci représente certains blocages pour les jeunes.

La plupart des interviewés croient que le chômage ne touche pas (ou certainement moins) les travailleurs de leur communauté. Cependant, certains leaders émettent une opinion contraire. Les propos de ces derniers sont à contre-courant du discours dominant qui affirme la réussite économique et la mobilité sociale de la communauté italienne. Pour ces personnes, les enjeux concernent la situation réelle de l'emploi pour les jeunes et la situation générale de l'économie au Québec, les problèmes de la formation professionnelle, de la non-maîtrise du français et de l'enfermement dans les réseaux de l'économie familiale et ethnique (voir également le rapport de recherche *Ethnicité, racisme et intégration des jeunes. Le discours de leaders de la communauté italienne de la région de Montréal*, Paquin, Labelle, 1993).

On retient des témoignages de quelques interviewés que le travail au noir serait en perte de vitesse dans la communauté italienne, et se pratiquerait surtout dans les secteurs du textile et de la construction. Un leader soutient toutefois qu'il n'y a pas de diminution du travail au noir et en fait un trait marquant de la communauté, se situant dans le prolongement des pratiques du travail au noir et du secteur informel en Italie.

Les leaders évaluent que les travailleurs de la communauté ne sont pas sous-syndiqués ni anti-syndicalistes. Toutefois, ils se montrent généralement très critiques des pratiques des syndicats; soit qu'ils évaluent leur pouvoir exagéré et en antagonisme avec les intérêts des milieux d'affaires, soit qu'ils attribuent aux centrales syndicales un rôle social et politique beaucoup plus large que celui qu'elles jouent

au Québec, ainsi que la responsabilité de mieux intégrer ou protéger les immigrants en général sur le marché du travail, ce qui est loin d'être atteint comme objectif.

Les interviewés qui ont abordé la question de l'accueil des nouveaux arrivants notent à la fois l'insuffisance de certains services et l'ambivalence qu'éprouvent les "anciens" de la communauté devant les services fournis aux nouveaux arrivants dont ils n'ont jamais pu bénéficier. Autour de la formation de la main d'oeuvre d'origine italienne, certains identifient quelques enjeux: francisation essentielle des travailleurs pour qu'ils puissent accéder aux programmes de formation, insuffisance de formation de travailleurs qualifiés pour la construction et nature limitative des programmes qui ne forment pas les travailleurs en fonction d'emplois de cadre.

Mis à part l'embauche dans la fonction publique, les leaders ne considèrent pas que la discrimination soit un problème grave pour les travailleurs actuellement sur le marché du travail. La situation, selon la plupart des leaders, n'a pas été la même pour les premiers arrivants qui ont subi un traitement discriminatoire. Certains soulignent toutefois la discrimination linguistique ou économique que des milieux de travail canadiens-français pratiqueraient pour ne pas employer les travailleurs des communautés ethniques. Ce genre de discrimination à l'embauche existerait principalement dans la fonction publique, mais également dans le secteur privé. Certains leaders témoignent également que les employeurs d'origine italienne pratiquent eux-mêmes de la discrimination raciale, à l'égard des Haïtiens en particulier.

Les leaders sont favorables aux programmes d'accès à l'égalité en emploi. Et même si les travailleurs de la communauté italienne ne semblent pas figurer parmi ceux qui ont le plus besoin de ces programmes, plusieurs leaders ont mentionné les effets positifs que ces programmes pourraient avoir pour les travailleurs d'autres minorités ethniques. Toutefois, on exprime certains doutes quant à la volonté réelle des employeurs d'appliquer les programmes. Quelques leaders soulignent leurs effets négatifs. Certains sont liés à la possibilité que les programmes soient administrés de façon à contourner les objectifs de départ. D'autres soulignent le rejet de l'universalisme et de la méritocratie dans les critères d'embauche. Les leaders soulignent aussi les dangers de tensions "raciales" que peuvent susciter les préférences qu'impliquent les programmes d'accès à l'égalité en emploi.

La majorité des interviewés croient que les entreprises italiennes sont en expansion. Certains pensent que l'entrepreneuriat a connu une forte diversification, d'autres pensent au contraire que les entreprises sont encore concentrées dans des secteurs traditionnels d'activité (construction et alimentation). D'après certains, l'entreprise italienne a été assez utile puisqu'elle aurait permis de contrer les pratiques discriminatoires qui se sont exercées dans le passé face aux premiers arrivants. Certains croient que l'embauche selon des critères ethniques est une pratique encore répandue, d'autres en doutent; certains pensent que les entreprises ethniques, quelles qu'elles soient, présentent un danger de surexploitation de la main-d'oeuvre de la même origine; d'autres ne le pensent pas. Les quelques leaders qui ont abordé le rôle des femmes dans les entreprises estiment que celles-ci sont actives la plupart du temps en tant que collaboratrices de leur mari et que leur travail entrepreneurial n'a pas encore vraiment de reconnaissance formelle.

BIBLIOGRAPHIE SPÉCIFIQUE

Actes du Séminaire scientifique sur les tendances migratoires et l'insertion des migrants dans les pays de la francophonie, Québec, Les Publications du Québec, 1987.

AUDET B., Les caractéristiques de la population immigrée au Québec au recensement de 1981, Québec, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, 1987.

CHICHA-PONTBRIAND M.T., "Les jeunes des minorités visibles et ethniques sur le marché du travail: une situation doublement précaire", Identité et intégration. Rapport-synthèse de la Table ronde des jeunes des communautés culturelles, Conseil des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, 1990.

DORAIS L.J., Les associations vietnamiennes à Montréal, Québec, Université Laval, Département d'anthropologie, 1990.

GAGNÉ M., "L'insertion de la population immigrée sur le marché du travail au Québec. Éléments d'analyse de données de recensement", Revue internationale d'action communautaire, vol. 21, no 61, 1989.

GHIGLIONE R., MATALON, B., Les enquêtes sociologiques. Théorie et pratique, Paris, P.U.F., 1983.

Gouvernement du Québec, Profil de la population immigrée recensée au Québec en 1986, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, 1990.

Gouvernement du Québec, Profil des communautés culturelles du Québec, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, 1991.

HERBERG E.N., Ethnic Groups in Canada. Adaptations and Transitions, Toronto, Nelson Canada, 1989.

LABELLE M., TURCOTTE G., KEMPENEERS M., MEINTEL D., Histoires d'immigrées. Itinéraires d'ouvrières Colombiennes, Grecques, Haïtiennes et Portugaises de Montréal, Montréal, Boréal, 1987.

LABELLE M., "Femmes et migration au Canada: bilan et perspectives", Canadian Ethnic Studies, special issue on "The State of the Art", vol. 22, no 1, 1990.

LABELLE M., "Le rôle économique de l'immigration féminine dans la région de Montréal", in Abou Sada G., Courault B., Zeroulou Z. (dir.) L'immigration au tournant, Paris, CIEMI, L'Harmattan, 1990.

LABELLE M., "Les enjeux de l'intégration économique. Perceptions de leaders d'associations communautaire haïtiennes", Colloque Les jeunes des minorités noires, questions sociales et système de justice, Université du Québec à Montréal, avril 1993.

LABELLE M., Problématique générale de la recherche Ethnicité et pluralisme. Le discours de leaders d'associations ethniques de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 1, 1993.

LAMOTTE A., L'adaption socio-économique des femmes immigrantes, Montréal, ministère des Communautés culturelles et de l'immigration, 1991.

LEDOYEN A., "Les jeunes des communautés culturelles: caractéristiques et situation sur le marché du travail", Identité et intégration. Rapport-synthèse de la Table ronde des jeunes des communautés culturelles, Conseil des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, 1990.

LEDOYEN A., Montréal au pluriel, Montréal, Institut québécois de recherche sur la culture, 1993.

LIGHT I., "Disadvantaged Minorities in Self-Employment", International Journal of Comparative Sociology, vol. 20, nos 1-2, 1979.

LINTEAU P.-A., Les Italo-Québécois: acteurs et enjeux des débats politiques et linguistiques au Québec, Studi Emigrazione-Etudes Migrations, n. 86, 1987.

Multiculturalisme Canada, Les travailleurs indépendants chez les groupes ethnoculturels. Faits saillants, Ottawa, 1986.

PAINCHAUD C., POULIN R., Les Italiens au Québec, Hull, Critiques et Asticou, 1988.

PAQUIN M., LABELLE M., Ethnicité, racisme et intégration des jeunes. Le discours de leaders d'origine italienne de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 15, 1993.

POIRIER J. CLAPIER-VALADON, S. RAYBAUT P., Les récits de vie. Théorie et pratique, Paris, P.U.F., 1983.

PORTES A., WALTON J., Labor, Class and the International System, London Academic Press, 1981.

PORTES A., MANNING R.D., "L'enclave ethnique: réflexions théoriques et études de cas", Revue internationale d'action communautaire, vol.14, no 54, 1985.

TADDEO D., TARAS R., Le débat linguistique au Québec, Montréal, P.U.M., 1987.

TARDIF F., LABELLE M., Profils socio-démographiques des leaders d'origine italienne, juive, haïtienne et libanaise interviewés dans le cadre de la recherche *Ethnicité et pluralisme. Le discours de leaders d'associations ethniques de la région de Montréal*, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 2, 1993.

WALDINGER R., "Immigrant Enterprise. A Critique and Reformulation", Theory and Society, vol. 15, 1986.

TRAVAUX ISSUS DE LA RECHERCHE *ETHNICITÉ ET PLURALISME. LE DISCOURS DE LEADERS D'ASSOCIATIONS ETHNIQUES DE LA RÉGION DE MONTRÉAL*

RAPPORTS DE RECHERCHE

LABELLE M., Problématique générale de la recherche *Ethnicité et pluralisme. Le discours de leaders d'associations ethniques de la région de Montréal*, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 1, 1993.

TARDIF F., LABELLE M., Profils socio-démographiques des leaders d'origine italienne, juive, haïtienne et libanaise interviewés dans le cadre de la recherche *Ethnicité et pluralisme. Le discours de leaders d'associations ethniques de la région de Montréal*, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 2, 1993.

THERRIEN M., LABELLE M., Vie associative et ethnicité. Le discours de leaders d'origine italienne de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 3, 1993.

POLO A.L., THERRIEN M., LABELLE M., Vie associative et ethnicité. Le discours de leaders juifs de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 4, 1993.

THERRIEN M., LABELLE M., Vie associative et ethnicité. Le discours de leaders d'origine haïtienne de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 5, 1993.

POLO A.L., THERRIEN M., LABELLE M., Vie associative et ethnicité. Le discours de leaders d'origine libanaise de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 6, 1993.

LABELLE M., GOYETTE M., PAQUIN M., Intégration économique. Le discours de leaders d'origine italienne de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 7, 1993.

LABELLE M., GOYETTE M., PAQUIN M., Intégration économique. Le discours de leaders juifs de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 8, 1993.

LABELLE M., GOYETTE M., Intégration économique. Le discours de leaders d'origine haïtienne de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 9, 1993.

LABELLE M., GOYETTE M., PAQUIN M., Intégration économique. Le discours de leaders d'origine libanaise de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 10, 1993.

TARDIF F., BEAUDET G., LABELLE M., Question nationale et ethnicité. Le discours de leaders d'origine italienne de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 11, 1993.

THERRIEN M., BEAUDET G., LABELLE M., Question nationale et ethnicité. Le discours de leaders juifs de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 12, 1993.

TARDIF F., BEAUDET G., LABELLE M., Question nationale et ethnicité. Le discours de leaders d'origine haïtienne de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 13, 1993.

BEAUDET G., TARDIF F., LABELLE M., Question nationale et ethnicité. Le discours de leaders d'origine libanaise de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 14, 1993.

PAQUIN M., LABELLE M., Ethnicité, racisme et intégration des jeunes. Le discours de leaders d'origine italienne de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 15, 1993.

THERRIEN M., LABELLE M., Ethnicité, racisme et intégration des jeunes. Le discours de leaders juifs de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 16, 1993.

THERRIEN M., LABELLE M., Ethnicité, racisme et intégration des jeunes. Le discours de leaders d'origine haïtienne de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 17, 1993.

PAQUIN M., LABELLE M., Ethnicité, racisme et intégration des jeunes. Le discours de leaders d'origine libanaise de la région de Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur les relations interethniques et le racisme, no 18, 1993.

MÉMOIRES DE MAÎTRISE RELIÉS À LA PROBLÉMATIQUE GÉNÉRALE DE LA RECHERCHE

ABOUD B., Community Associations and their Relations with the State. The Case of the Arab Associative Network of Montreal. Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en sociologie, Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, 1992.

TARDIF F., Le discours de leaders de regroupements multiethniques sur la société québécoise et les relations interethniques au Québec: mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en sociologie, Montréal, Université du Québec à Montréal, 1991.

THERRIEN M., Le discours de leaders de communautés ethniques de la région de Montréal sur l'ethnicité, la culture et le mouvement associatif: mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en sociologie, Montréal, Université du Québec à Montréal, mai 1993.

PUBLICATIONS

LABELLE M., THERRIEN M., LÉVY J., "Ethnicité et mouvement associatif. Perspectives de leaders d'associations ethniques de la région de Montréal", Canadian Ethnic Studies, à paraître.

LABELLE M., BEAUDET G., TARDIF F., LÉVY J., "La question nationale dans le discours de leaders d'associations ethniques de la région de Montréal", Cahiers de recherche sociologique, no 20, 1993.

LABELLE M., THERRIEN M., "Le mouvement associatif haïtien au Québec et le discours de leaders", Nouvelles pratiques sociales, vol. 5, no 2, 1992.

En préparation

LABELLE M., "Nation et ethnicité. Perspectives théoriques à propos du Québec", in Actes du Colloque de l'ACSALF, Entre tradition et universalisme, ACFAS, Université du Québec à Rimouski, mai 1993, à paraître.

LABELLE M., LÉVY J., Ethnicité et pluralisme. Le discours des leaders d'associations de communautés ethniques, (titre provisoire), manuscrit en préparation.

COMMUNICATIONS

LABELLE M., "Racisme et ethnocentrisme. Les perceptions de leaders d'associations communautaires italiennes, juives, haïtiennes et libanaises de la région de Montréal", Colloque de l'ACSALF, Université du Québec à Rimouski, mai 1993.

LABELLE M., "Les enjeux de l'intégration économique. Perceptions de leaders d'associations communautaire haïtiennes", Colloque Les jeunes des minorités noires, questions sociales et système de justice, Université du Québec à Montréal, avril 1993.

LABELLE M., "Le discours de leaders de communautés ethniques et la question nationale", Conférence organisée dans le cadre des activités de l'équipe FCAR: Groupe de recherche sur les relations ethniques et le racisme, département de sociologie, Université du Québec à Montréal, octobre 1992.

LABELLE M., BEAUDET G., TARDIF F., THERRIEN M., "Le discours sur la question nationale: le cas des leaders ethniques de la région de Montréal", Colloque de l'ACSALF, Université de Montréal, mai 1992.

LABELLE M., THERRIEN M., "Le mouvement associatif immigré dans la région de Montréal", Colloque de l'ACSALF, Université de Montréal, mai 1992.

LABELLE M., "Le mouvement associatif haïtien au Québec et le discours des leaders, Colloque L'édification d'une nation: le passé, le présent et l'avenir, Onzième congrès biennal de l'Association canadienne pour les études ethniques, Winnipeg, octobre 1991.

LABELLE M., "Le communautarisme de l'immigration haïtienne au Québec: le discours comparé des leaders d'associations", Colloque La recomposition des espaces sociaux: Migrations, réseaux, diasporas. IRESO, CNRS, Paris, octobre 1991

LABELLE M., "Le débat sur la culture ethnique, la culture nationale, et la culture civile: réflexions sur les enjeux de l'intégration des minorités ethniques au Québec", Colloque Culture ethnique, culture civique et culture nationale", Congrès de l'ACFAS, Université de Sherbrooke, mai 1991.

BIBLIOGRAPHIE GÉNÉRALE

ABU-LABAN B., The Olive Branch in the Family Tree: the Arabs in Canada, Toronto, McClelland and Stewart, 1980.

ABU-LABAN B., The Lebanese in Montreal, Communication présentée au Center for Lebanese Studies, Conference on Lebanese Emigration, St.Hugh's College, Oxford, 1989.

ABU-LABAN Y., STASIULIS D., "Ethnic Pluralism under Siege: Popular and Partisan Opposition to Multiculturalism", Canadian Public Policy- Analyse de Politiques, vol. 28, no 4, 1992.

Actes du Séminaire scientifique sur les tendances migratoires et l'insertion des migrants dans les pays de la francophonie, Québec, Les Publications du Québec, 1987.

ALCINDOR M., La lutte contre le racisme au Québec et au Canada: stratégie d'intervention planifiée ou escarmouche contre l'inconnu, Notes pour une allocution présentée par Maryse Alcindor à l'Université du Québec à Montréal le 5 novembre 1992.

ANCTIL P., CALDWELL G., Juifs et réalités juives au Québec, Montréal, Institut québécois de recherche sur la culture, 1984.

ANCTIL P., "Double majorité et multiplicité ethnoculturelle à Montréal", Recherches sociographiques, vol. 25, no 3, 1984.

ANDERSON A.B., FRIDERES J., Ethnicity in Canada. Theoretical Perspectives, Toronto, Butterworths, 1981.

ANTHIAS F., "Race and Class Revisited. Conceptualising Race and Racisms", The Sociological Review, vol. 38, no 1, 1990.

ASSIMOPOULOS N., HUMBLET J.E., "Les immigrés et la question nationale: étude comparative des sociétés québécoise et wallonne", Studi Emigrazione - Études migrations, no 86, 1987.

ASSOCIATION DES GENS D'AFFAIRES ET PROFESSIONNELS ITALO-CANADIENS (CIBAP), "Un avenir prospère", Mémoire présenté à la Commission sur l'avenir politique et constitutionnel du Québec, 1990.

AUDET B., Les caractéristiques de la population immigrée au Québec au recensement de 1981, Québec, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, 1987.

BAILLARGEON M., Langue maternelle: importance des populations linguistiques du Québec et de la région de Montréal en 1986, Québec, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, Direction de la planification et de l'évaluation, 1988.

BAKER D.G., Race, Ethnicity, and Power, London, Routledge and Kegan Paul, 1983.

BAKER D.G., "Ethnicity, Development and Power: Canada in Comparative Perspective", in Isajiw W., Identities. The Impact of Ethnicity on Canadian Society, Toronto, Peter Martin, 1977.

- BAKER M., The New Racism, London, Junction Books, 1981.
- BALIBAR E., "Y a-t-il un "néo-racisme", in Balibar E., I. Wallerstein (dir.), Race, nation, classe. Les identités ambiguës, Paris, La Découverte, 1988.
- BALIBAR E., WALLERSTEIN E., Race, nation, classe. Les identités ambiguës, Paris, La Découverte, 1988.
- BARTH F., Ethnic Groups and Boundaries, Boston, Little, Brown and Company, 1969.
- BAUREISS G., "Towards a Theory of Ethnic Organizations", Canadian Ethnic Studies, vol. 14, no 2, 1982.
- BEAUD S., NOIRIEL G., "L'assimilation: un concept en panne", in Revue internationale d'action communautaire, vol. 21, no 61, 1989.
- BELL D., "Ethnicity and Social Change", in Glazer N., Moynihan D. (eds), Ethnicity, Theory and Experience, Harvard University Press, 1975.
- BELL D., Les contradictions culturelles du capitalisme, Paris, Les Presses universitaires de France, 1979.
- BENJAMIN C., Origine ethnique: premières données du recensement de 1986, Québec, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, Direction de la planification et de l'évaluation, 1988.
- BERTHELOT J., Apprendre à vivre ensemble. Immigration, société et éducation, Québec, Centrale de l'enseignement du Québec, 1990.
- BLACK J.H., LEITHNER C., "Immigrants and Political Involment in Canada: the Role of the Ethnic Media", Canadian Ethnic Studies, vol. 20, no 1, 1988.
- BLAUNER R., Racial Oppression in America, New York, Harper and Row, 1972.
- BONACICH E., MODELL J., The Economic Basis of Ethnic Solidarity, Berkeley, University of California Press, 1980.
- BONIN D., "L'immigration au Québec en 1990: à l'heure des choix", in Watts R.L., Brown D.M. (eds), Canada: the State of the Federation.1990, Kingston, Institute of Intergovernmental Relations, 1990.
- BOURQUE G., DUCHASTEL J., "L'État canadien et les blocs sociaux", in Boismenu G., Bourque G., Denis R., Duchastel J., Jalbert L., Salée D. (dir.), Espace régional et nation, Montréal, Boréal, 1983.
- BOURQUE G., "Société traditionnelle, société politique et sociologie québécoise 1945-1980", Cahiers de recherche sociologique, no 20, 1993.
- BRETON R., The Governance of Ethnic Communities, New York, Greenwood Press, 1991.

BRETON R., ISAJIW W., KALBACH W.E., REITZ J., Ethnic Identity and Equality, University of Toronto Press, 1990.

BRETON R., "La communauté ethnique, communauté politique", Sociologie et sociétés, vol. 15, no 2, 1983.

BRETON R., "Institutional Completeness of Ethnic Communities and the Personal Relations of Immigrants", American Journal of Sociology, vol. 70, 1964.

BRYM R.J., SHAFFIR W., WEINFELD M., The Jews in Canada, Toronto, Oxford University Press, 1993.

BRYM R.J., Fox B.J., From Culture to Power, Toronto, Oxford University Press, 1989.

BUCHANAN STAFFORD S., "Language and Identity: Haitians in New York", in Sutton C.R., Chaney (eds), Caribbean Life in New York City: Sociocultural Dimensions, New York, Center for Migration Studies, 1987.

CALDWELL G., FOURNIER D., "The Quebec Question: a Matter of Population", Canadian Journal of Sociology, vol. 12, nos 1-2, 1987.

CALDWELL G., WADDELL E., Les Anglophones du Québec. De majoritaires à minoritaires., Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1982.

CAMPANI G., Pluralisme culturel en Europe. Cultures européennes et cultures des diasporas. L'exemple de la diaspora italienne, Paris, texte ronéotypé, 1991.

CAMPANI G., Les réseaux familiaux, villageois et régionaux des immigrés italiens en France, Paris, texte ronéotypé, 1991.

CAMPANI G., CATANI M., "Les réseaux associatifs italiens en France et les jeunes", Revue européenne des migrations internationales, vol. 1, no 2, 1985.

CAMPANI G., CATANI M., PALIDDA S., "Italian Immigrant Associations in France", in Rex J., Joly D., Wilpert C., Immigrant Associations in Europe, Gower, 1987.

CAPPON P., Conflits entre les Néo-Canadiens et les francophones de Montréal, Québec, Presses de l'Université Laval, 1974.

CASTLES S., BOOTH H., WALLACE T., Here for Good. Western Europe's New Ethnic Minorities, London, Pluto Press, 1984.

CASTLES S., KOSACK G., Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe, London, Oxford University Press, 1973.

CATANI M., "Le transnational et les migrations. Individualisation et interaction entre systèmes de valeur", Peuples méditerranéens, nos 35-36, 1986.

CATANI M., PALIDDA S., Le rôle du mouvement associatif dans l'évolution des communautés immigrées, Paris, FAS, DPM, ministère des Affaires sociales, 1987.

CAZEMAJOU J., MARTIN J.P., La crise du melting-pot, Paris, Aubier Montaigne, 1983.

CHAN K.B., "Perceived Racial Discrimination and Response: An analysis of Perceptions of Chinese and Indochinese Community Leaders", Canadian Ethnic Studies, vol. 19, no 3, 1987.

CHAN K.B., "The Chinese from Indochina in Montreal: a Study in Ethnic Voluntary Association, Community Organization and Ethnic Boundaries", IN Dorais L.J., Chan K.B., Indra D.M. (dir), Ten Years Later: Indochinese Communities in Canada, Ottawa, Association canadienne des études asiatiques, 1988.

CHICHA-PONTBRIAND M.T., "Les jeunes des minorités visibles et ethniques sur le marché du travail: une situation doublement précaire", Identité et intégration. Rapport-synthèse de la Table ronde des jeunes des communautés culturelles, Conseil des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, 1990.

COHEN Y., LÉVY J., BERDUGO-COHEN M., Juifs marocains à Montréal, Montréal, VLB Editeur, 1987.

COHEN P., "Ethnicity: Problems and Focus in Anthropolgy", Annual Review of Anthropology, vol. 7, 1978.

COLBURN D.R., POZZETTA G.E., America and the New Ethnicity, New York, Port Washington, 1979.

COMMISSION D'ÉTUDE DES QUESTIONS AFFÉRENTES A L'ACCESSION DU QUÉBEC A LA SOUVERAINETÉ, L'avenir politique et constitutionnel du Québec, Assemblée nationale, 1990.

CONGRÈS NATIONAL DES ITALO-CANADIENS (RÉGION QUÉBEC) & FILEF, Mémoire présenté à la Commission parlementaire sur l'avenir politique et constitutionnel du Québec, 1990.

CONSEIL DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET DE L'IMMIGRATION DU QUÉBEC, L'immigration, les communautés culturelles et l'avenir du Québec, Avis à la ministre des Communautés culturelles et de l'Immigration, Québec, 1990.

CONSTANTINIDES S., "Ethnicité et pluralisme culturel", Revue internationale d'action communautaire, vol. 14, no 54, 1985.

CRETE J., ZYLBERBERG J., "Une problématique floue: l'autoreprésentation du citoyen au Québec", in Colas D., Emeri C., Zylberbergh J.,(eds), Citoyenneté et nationalité. Perspectives en France et au Québec, Paris, Presses Universitaires de France, 1991.

DE RUDDER V., "L'obstacle culturel: la différence et la distance", L'Homme et la société, nos 77-78, 1985.

DÉJEAN P., Les Haïtiens au Québec, Montréal, Presses de l'Université du Québec, 1978.

DELANOI G., TAGUIEFF P.A., Théories du nationalisme. Nation, nationalité, ethnicité, Paris, Éditions Kimé, 1991.

DESCHAMPS G., Les communautés culturelles: identification ethnique, rapports avec la société francophone et compétence et usages linguistiques, Québec, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, Direction des études et de la recherche, 1990.

DORAIS L.J., CHAN K.B., INDRA D., Ten Years Later: Indochinese Communities in Canada, Ottawa, Association canadienne des études asiatiques, 1988.

DORAIS L.J., Les associations vietnamiennes à Montréal, Québec, Université Laval, Département d'anthropologie, 1990.

DORAIS L.J., "Refugee Adaptation and Community Structure: the Indochinese in Quebec City, Canada", International Migration Review, vol. 25, no 3, 1991

DORAIS L.J., "Les réfugiés d'Asie du Sud-Est à Québec", in Simon-Barouh I., Simon P.J. (dir.), Les étrangers dans la ville, Paris, L'Harmattan, 1990.

DRIEDGER L., "Jewish Identity: the Maintenance of Urban Religious and Ethnic Boundaries", Ethnic and Racial Studies, vol. 3, no 1, 1980.

DUMONT F., HARVEY F., "La recherche sur la culture", Recherches sociographiques, vol. 26, nos 1-2, 1985.

EDWARDS R.C., REICH M., WEISSKOPF T.E., The Capitalist System, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1972.

ELAZAR D.J., The Other Jews. The Sephardim Today, New York, Basic Books, 1989.

ELAZAR D.J., WALLER H.M. Maintaining Consensus. The Canadian Jewish Polity in the Postwar World, The Jerusalem Center for Public Affairs, University Press of America, 1990.

ELBAZ M., "La question ethnique dans la sociologie québécoise: critiques et questions", Anthropologie et sociétés, vol. 7, no 2, 1983.

ELBAZ M., "D'immigrants à ethniques: analyse comparée des pratiques sociales et identitaires des Sépharades et Ashkénazes à Montréal", in Lasry J.C., Tapia C., Les Juifs du Maghreb. Diasporas contemporaines, Montréal et Paris, Les Presses de l'Université de Montréal et L'Harmattan, 1989.

ELBAZ M., "Les immigrants dans la cité: les sciences sociales et la question de l'Autre au Québec", Montréal, IIIe Colloque du Regroupement québécois des sciences sociales, 1990.

FÉDÉRATION DE LA PRESSE ITALO-CANADIENNE, Mémoire pour la Commission sur l'avenir politique et constitutionnel du Québec, 1990.

FINKIELKRAUT A., La défaite de la pensée, Paris, Gallimard, 1987.

FINKIELKRAUT A., Le Juif imaginaire, Paris, Gallimard, 1981.

FONTAINE L., SHIOSE Y., "Ni Citoyens, ni Autres: la catégorie politique "Communautés culturelles", in Colas D., Emeri C., Zylberberg J., Citoyenneté et nationalité. Perspectives en France et au Québec, Paris, Presses Universitaires de France, 1991.

GALLISSOT R., "Au-delà du multiculturel: nationaux, étrangers et citoyens. Urbanisation généralisée et transnationalisation", Revue internationale d'action communautaire, vol. 21, no 61, 1989.

GANS H., "Symbolic Ethnicity: the Future of Ethnic Groups and Cultures in America", in Gans H. et al (eds.), On the Making of Americans, University of Pennsylvania Press, 1979.

GAY D., "Réflexions critiques sur les politiques ethniques du gouvernement fédéral canadien et du gouvernement du Québec", Revue internationale d'action communautaire, vol. 14, no 54, 1985.

GEERTZ C., The Interpretation of Cultures: Selected Essays, New York, Basic Books, 1973.

GHIGLIONE R., MATALON B., Les enquêtes sociologiques. Théorie et pratique, Paris, P.U.F., 1983.

GILROY P., There ain't no Black in the Union Jack. The Cultural Politics of Race and Nation, London, Hutchinson, 1987.

GLAZER N., MOYNIHAN D. (eds), Ethnicity. Theory and Experience, Cambridge, Harvard University Press, 1975.

GLICK-SCHILLER N., DE WIND J., BRUTUS M.L., CHARLES C., FOURON G., THOMAS A., "All in the Same Boat? Unity and Diversity in Haitian Organizing in New York", in Sutton C.R., Chaney E.M. (eds), Caribbean Life in New York City: Sociocultural Dimensions, New York, Center for Migration Studies of New York, 1987.

GODIN G., Notes pour l'allocution de monsieur Gérald Godin ministre des Communautés culturelles et de l'Immigration, Winnipeg, Conférence fédérale-provinciale sur le multiculturalisme, 1985.

GOLDSTEIN J.E., BIENVENUE R.M. (eds), Ethnicity and Ethnic Relations in Canada, Toronto, Butterworths, 1980.

GORDON M., Assimilation in American Life, New York, Oxford University Press, 1964.

GOULBOURNE H., "Varieties of Pluralism: the Notion of a Pluralist Post-Imperial Britain", New Community, vol. 17, no 2, 1991.

GOULBOURNE H., "New Issues in Black Politics", Paper presented for La recomposition des espaces sociaux: migrations, réseaux, diasporas, Paris, ERENI-CNRS, CHRYSEIS, 1991.

GOULBOURNE H., "La mobilisation ethnique et les minorités d'origine asiatique et caraïbe", Nouvelles pratiques sociales, vol. 5, no 2, 1992.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Au Québec. Pour bâtir ensemble. Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, 1990.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Profil des communautés culturelles du Québec, ministère des Communautés Culturelles et de l'immigration du Québec, 1991.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Répertoire des associations ethniques, ministère des Communautés culturelles et de l'immigration du Québec, Montréal, 1990.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Situation, les réalités et les actions préventives relatives aux jeunes des communautés culturelles et des minorités visibles (La), Mémoire du groupe de travail pour les jeunes, du ministre de la Santé et des Services sociaux, Conseil des communautés culturelles et de l'immigration du Québec, 1991.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Violence et racisme au Québec, Rapport du comité d'intervention contre la violence raciste, Commission des droits de la personne du Québec, juin 1992.

GREELY A., Ethnicity in the United States, New York, Wiley and Sons, 1974.

HACKER A., Two Nations; Black and White. Hostile, Separate and Unequal, New York, Maxwell Macmillan International, 1992.

HAYOT A., "Immigrants et formation sociale: appartenance de classe et identité ethnique dans l'analyse de modes de vie", Greco 13, Recherches sur les migrations internationales, no. 1, 1980.

HECKMANN F., "Nation, État-nation et politique à l'égard des minorités ethniques", in Lewis B., Schnapper D., Musulmans en Europe, Paris, Acte Sud, 1992.

HECHTER M., "Group Formation and the Cultural Division of Labor", American Journal of Sociology, vol. 84, no 2, 1978.

HENRY F., Les relations interraciales au Canada aujourd'hui. État des recherches, Ottawa, Commission canadienne des droits de la personne, 1986.

HERBERG E.N., Ethnic Groups in Canada. Adaptations and Transitions, Toronto, Nelson Canada, 1989.

HIGHAM J. (ed), Ethnic Leadership in America, Baltimore and London, John Hopkins University Press, 1978.

ICART J.C., "La communauté haïtienne de Montréal", Relations, juillet-août 1980.

ICART J.C., Négresses d'eux-mêmes, Montréal, Centre international de documentation et d'information haïtien, caraïbéen et afro-canadien, 1987.

ICART J.C., "Le piège du racisme", Relations, octobre 1991.

Identité et intégration, Rapport-synthèse de la table-ronde des jeunes des communautés culturelles, Conseil des communautés culturelles et de l'immigration du Québec, 1991.

INDRA D., "Bureaucratic Constraints, Middlemen and Community Organization: Aspects of the Political Incorporation of Southeast Asians in Canada", in Chan, K.B., Indra, D. (eds), Uprooting, Loss and

Adaptation. The Resettlement of Indochinese Refugees in Canada, Ottawa, Canadian Public Health Association, 1987.

INDRA D., "Les relations entre les communautés et les ethnies des réfugiés du Sud-Est asiatique au Canada" in Tepper E.L. (ed), D'un continent à l'autre: les réfugiés du Sud-Est asiatique, Ottawa, Association Canadienne des Études Asiatiques, 1981.

ISAJIV W. (ed), Identities: the Impact of Ethnicity on Canadian Society, Toronto, Peter Martin, 1977.

JACKSON R.H., "Ethnicity", in Sartori G. (ed), Social Science Concepts. A Systematic Analysis, Sage Publications, 1984.

JANSEN C., "Community Organization of Italians of Toronto" in Driedger L. (ed), Canadian Ethnic Mosaic, Toronto, McClelland and Stewart, 1978.

JENKINS R. "Social Anthropological Models of Inter-Ethnic Relations", in Rex J., Mason D. (eds), Theories of Race and Ethnic Relations, Cambridge, Cambridge University Press, 1988.

Juifs du Maroc. Identité et dialogue, Actes du Colloque international sur La communauté juive marocaine: vie culturelle, histoire sociale et évolution, Paris, La Pensée sauvage, 1980.

JUTEAU D., "L'État et les immigrés: de l'immigration aux communautés culturelles", in P. Guillaume, J.M. Lacroix, J. Zylberberg, Minorités et État, Québec, Presses de l'Université Laval, 1986.

JUTEAU D., "L'étude des relations ethniques dans la sociologie québécoise francophone", in Simon-Barouh I., Simon P.J.(dir.), Les étrangers dans la ville, Paris, L'Harmattan, 1990.

KRALT J., Un ensemble des tableaux et un sommaire des données du recensement et de l'immigration, Ottawa, MEIC, Direction de l'analyse des tendances sociales, 1987.

LABELLE M., LAROSE S., PICHE V., "Émigration et immigration: les Haïtiens au Québec", Sociologie et sociétés, vol. 15, no. 2, 1983.

LABELLE M., RAVIX R., "Pistes et réflexions sur les regroupements de femmes haïtiennes de Montréal", Collectif Paroles, no 28, 1984.

LABELLE M., "Question ethnique et question nationale", Relations, no 514, 1985.

LABELLE M., TURCOTTE G., KEMPENEERS M., MEINTEL D., Histoires d'immigrées. Itinéraires d'ouvrières Colombiennes, Grecques, Haïtiennes et Portugaises de Montréal, Montréal, Boréal, 1987.

LABELLE M., Idéologie de couleur et classes sociales en Haïti, Montréal, CIDHICA et Les Presses de l'Université de Montréal, 1987, 2e édition.

LABELLE M., "La gestion fédérale de l'immigration internationale au Canada: 1963-1984", in Brunelle D., Y. Bélanger (dir.), L'ère des libéraux. Le pouvoir fédéral de 1963 à 1984, Sillery, Presses de l'Université du Québec, 1988.

LABELLE M., "Immigration, culture et question nationale", Cahiers de recherche sociologique, no 14, 1990.

LABELLE M., "Le rôle économique de l'immigration féminine dans la région de Montréal", in Abou Sada G., Courault B., Zeroulou Z. (dir.), L'immigration au tournant, Paris, CIEMI, L'Harmattan, 1990.

LABELLE M., "Femmes et migration au Canada: bilan et perspectives", Canadian Ethnic Studies, special issue on "The State of the Art", vol. 22, no 1, automne 1990.

LABELLE M., "Politique d'immigration, politique d'intégration, identité du Québec", in Les avis des spécialistes invités à répondre aux huit questions posées par la Commission, Québec, Commission sur l'avenir politique et constitutionnel du Québec, document de travail numéro 4, 1991.

LABELLE M., "Pluralité ethnoculturelle et pluralisme au Québec", in Gagnon A., Rocher F., Les obstacles à la souveraineté. Les réponses des experts, Montréal, 1992.

LABELLE M., THERRIEN M., "Le mouvement associatif haïtien au Québec et le discours de leaders", Nouvelles pratiques sociales, vol. 5, no 2, 1992.

LABELLE M., BEAUDET G., TARDIF F., LÉVY J. "La question nationale dans le discours de leaders d'associations ethniques de la région de Montréal", Cahiers de recherche sociologique, no 20, 1993.

LABERGE H., "La culture nationale et les cultures ethniques", in Ouellette F., Pagé M., Pluriethnicité, éducation et société. Construire un espace commun, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1991.

LAFERRIÈRE M., "Les idéologies ethniques dans la sociologie canadienne: du conformisme colonial au multiculturalisme", in Leconte, Thomas: Le facteur ethnique aux États-Unis et au Canada, 1983.

La Liberté, (bottin commercial et communautaire haïtien), décembre 1990-décembre 1991.

LANGLAIS J., LAPLANTE P., LÉVY J., Le Québec de demain et les communautés culturelles, Montréal, Méridien, 1989.

LANGLAIS J., ROME D., Juifs et Québécois français. 200 ans d'histoire commune, Montréal, Fides, 1986.

LAPEYRONNIE D., "Assimilation, mobilisation et action collective chez les jeunes de la seconde génération de l'immigration maghrébine", Revue française de sociologie, vol. 28, 1987.

LASRY J.C., "Une diaspora francophone au Québec", Questions de culture, no 2, 1982.

LASRY J.C., TAPIA C., Les Juifs du Maghreb. Diasporas contemporaines, Montréal et Paris, Les Presses de l'Université de Montréal et L'Harmattan, 1989.

LASRY J.C., "Sephardim and Ashkenazim", in Brym R.J., Shaffir W., Weinfeld M., The Jews in Canada, Toronto, Oxford University Press, 1993.

Les minorités visibles au Canada en 1986. Présentation graphique, Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, 1989.

LEBLANC G., "Seuls 5% des immigrants en faveur de la souveraineté", La Presse, 16 juin 1992, pp. 1-2.

LEDOYEN A., "Les jeunes des communautés culturelles: caractéristiques et situation sur le marché du travail", Identité et intégration. Rapport-synthèse de la Table ronde des jeunes des communautés culturelles, Conseil des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, 1990.

LEDOYEN A., Montréal au pluriel, Montréal, Institut québécois de recherche sur la culture, 1993.

L'égalité, ça presse, Rapport du comité spécial sur les minorités visibles dans la société canadienne, 1984.

LÉVY J., "Analyse des facteurs qui peuvent influencer sur le développement d'une estime de soi normale chez les jeunes des communautés culturelles", Identité et intégration, Rapport-synthèse de la table-ronde des jeunes des communautés culturelles, Conseil des communautés culturelles et de l'immigration, 1991. pp. 35-38.

LÉVY J., OUAKNINE L., "Les institutions communautaires des Juifs marocains à Montréal", in Lasry J.C., Tapia C., Les Juifs du Maghreb. Diasporas contemporaines, Montréal et Paris, Les Presses de l'Université de Montréal et L'Harmattan, 1989.

LEWIS B., SCHNAPPER D., Musulmans en Europe, Paris, Acte Sud, 1992.

LI P.S., Ethnic Inequality in a Class Society, Toronto, Wall and Thompson, 1988.

LI S. (ed), Race and Ethnic Relations in Canada, Toronto, Oxford University Press, 1990.

LIGHT I., "Disadvantaged Minorities in Self-Employment", International Journal of Comparative Sociology, vol. 20, nos 1-2, 1979.

LINTEAU P.A., "Les Italo-Québécois: acteurs et enjeux des débats politiques et linguistiques au Québec", in Studi Emigrazione - Etudes migrations, no 86, 1987.

MASSÉ R., L'émergence de l'ethnicité haïtienne au Québec, Université Laval, thèse de doctorat, 1983.

MATHEWS G., L'immigration au Québec: l'état de la situation, Texte rédigé pour le "Canada Employment and Immigration Advisory Council", 1990.

MATTHEW F., Question for an American Sociology, Robert Park and the Chicago School, 1977.

McALL C., Class, Ethnicity, and Social Inequality, Montreal and Kingston, McGill-Queen's University Press, 1990.

METZGER P., "American Sociology and Black Assimilation: Conflicting Perspectives", American Journal of Sociology, 1971.

MILES R., "Marxism versus the Sociology of "Race Relations", Ethnic and Racial Studies, vol.7, no 2, 1984.

MILES R., Racism, London and New York, Routledge, 1989.

MILES R., Class, Culture and Politics: Migrant Origin Youth in Britain, Conference on Ethnic Mobilization in Europe in the 1990s, University of Warwick, Center for Research in Ethnic Relations, 1992.

MILES R., PHIZACLEA A., "Class, Race, Ethnicity and Political Action", Political Studies, vol.25, no 4, 1977.

MOODLEY K., "Canadian Multiculturalism as Ideology", Ethnic and Racial Studies, vol. 6, no 3, 1983.

MORIN F., "Les Haïtiens à New York", in Simon-Barouh I., Simon P.J. (dir.), Les étrangers dans la ville, Paris, L'Harmattan, 1990.

MULTICULTURALISME ET CITOYENNETÉ CANADA, "Une enquête sur les attitudes", Ensemble, Vol 1, no 2, printemps 1992.

NG R., ESTABLE A., "Immigrant Women in the Labour Force: An Overview of Present Knowledge and Research Gaps", Resources for Feminist Research, vol. 16, no 1, 1987.

NG R., The Politics of Community Services. Immigrant Women, Class and State, Toronto, Garamond Press, 1988.

NG R., MULLER J., WALKER G., Community Organisation and the Canadian State, Toronto, Garamond Press, 1990.

NOEL P., "L'image de soi chez les jeunes", Identité et intégration, Rapport-synthèse de la table-ronde des jeunes des communautés culturelles, Conseil des communautés culturelles et de l'immigration, 1991, pp. 31-33.

NOVAK M.E., The Rise of the Unmeltable Ethnics, New-York, Macmillan, 1978.

OMI M., WINANT H., "Racial Theory in the Post-War United States: A Review and Critique", Sage Relations Abstracts, vol. 12, no 2, 1987.

OMI M., WINANT H., Racial Formation in the United States, New York et London, Routledge and Kegan Paul, 1986.

OUELLETTE F., "Le perfectionnement des maîtres en éducation interculturelle. Bilan de la réflexion théorique récente", Impressions, no 9, 1991.

OUELLETTE F., PAGÉ M., Pluriethnicité, éducation et société. Construire un espace commun, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1991.

PAGÉ M., "Intégration, identité ethnique et cohésion sociale", in Ouellette F., Pagé M., Pluriethnicité, éducation et société. Construire un espace commun, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1991.

PAILLÉ M., "Choix linguistiques des immigrants dans les trois provinces canadiennes les plus peuplées", International Journal of Canadian Studies, Revue internationale d'études canadiennes, no 3, 1991.

PAINCHAUD C., POULIN R., Les Italiens au Québec, Hull, Critiques et Asticou, 1988.

PAINCHAUD C., POULIN R., "Italianité, conflit linguistique et structure du pouvoir dans la communauté italo-québécoise", Sociologie et sociétés, vol. 15, no 2., 1985.

PALMER H., Immigration and the Rise of Multiculturalism, Toronto, Copp Clark, 1975.

PARTI QUÉBÉCOIS, Sondage sur les communautés culturelles. 22 janvier au 2 mars 1990. Rapport, s.l., 1990.

PETER K., "The Myth of Multiculturalism and Other Fables", Ethnicity, Power and politics in Canada, Edited by Jorgan Dahlie and Tissa Fernando, Toronto, Methuen, 1981.

PHIZACKLEA A., One Way Ticket. Migration and Female Labour, London, Routledge and Kegan Paul, 1980.

POIRIER J., CLAPIER-VALLADON S., RAYBAUT P., Les récits de vie. Théorie et pratique, Paris, P.U.F., 1983.

PORTER J., "Ethnic Pluralism in Canadian Perspective", in Glazer N., Moynihan N. (eds), Ethnicity: Theory and Experience, Cambridge, Harvard University Press, 1975.

PORTES A., WALTON J., Labor, Class and the International System, London Academic Press, 1981.

PORTES A., "Modes of Structural Incorporation and Present Theories of Labor Immigration", in Tomasi S. et al (ed), International Migration, New-York, 1980, Center for Migration Studies.

PORTES A., MANNING R.D., "L'enclave ethnique: réflexions théoriques et études de cas", Revue internationale d'action communautaire, vol.14, no 54, 1985.

RADECKI H., "Ethnic Voluntary Organizational Dynamics in Canada; a Report" International Journal of Comparative Sociology, vol 17, nos 3-4, 1976.

REITZ J., The Survival of Ethnic Groups, Toronto, McGraw-Hill Ryerson, 1980.

Rendez-vous à Montréal, le passe-partout à la vie juive de Montréal, Services communautaires juifs de Montréal, 1990.

Répertoire des organismes de Centraide, 1991-1992.

Répertoire des organismes des communautés culturelles du Québec, Les Publications du Québec, Québec, 4^e édition, 1990.

Répertoire des services communautaires du Grand Montréal, Centre de référence du Grand Montréal, 1990.

REX J., JOLY D., WILPERT C., Immigrant Associations in Europe, Gower, 1987.

REX J., MASON D., Theories of Race and Ethnic Relations, Cambridge, Cambridge University Press, 1988.

ROCHER F., ROCHER G., "La culture québécoise en devenir: les défis du pluralisme", in Ouellette F., Pagé M., Pluriethnicité, éducation et société. Construire un espace commun, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1991.

RODAL A., "L'identité juive" in Anctil P., Caldwell G. (dir.), Juifs et réalités juives au Québec, Montréal, Institut québécois de recherche sur la culture, 1983.

SCHNAPPER D., La France de l'intégration. Sociologie de la nation en 1990, Paris, Gallimard, 1991.

SCHNAPPER D., "Communautés, minorités ethniques et citoyens musulmans", in Lewis B., Schnapper D., Musulmans en Europe, Paris, Acte Sud, 1992.

SCHOENBERG U., "Participation in Ethnic Associations: the Case of Immigrants in West Germany", International Migration Review, vol. 19, 1985.

SIMARD J.J., "Droits, identités et minorités: à l'arrière-plan de l'éducation interculturelle", in Ouellette F., Pagé M., Pluriethnicité, éducation et société. Construire un espace commun, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1991.

SIMON P.J., "L'étude des relations inter-ethniques et des relations raciales dans la sociologie française", in Balandier, G., (éd) Questions à la sociologie française, Paris, P.U.F., 1976.

SIVANANDAN A., A Different Hunger, London, Pluto Press, 1982.

SMITH D., The Ethnic Revival in the Modern World, Cambridge, Cambridge University Press, 1981.

SOLOMOS J., Black Youth, Racism and the State, New York, Cambridge University Press, 1988.

SOLOMOS J., Race and Racism in Contemporary Britain, London, MacMillan, 1989.

SOWELL T., The Ethnic America, New-York, Basic Books, 1981.

STACK J.F.(ed), The Primordial Challenge. Ethnicity in the Contemporary World, New York, Greenwood Press, 1986.

STASIULIS D., "The Political Structuring of Ethnic Community Action: a Reformulation", Canadian Ethnic Studies, 1980, vol. 12, pp.19-44.

STASIULIS D., "Minority Resistance in the Local State: Toronto in the 1970s and 1980s", Ethnic and Racial Studies, vol. 12, no 1, 1989.

STASIULIS D., "Rainbow Feminism: Perspectives on Minority Women in Canada", Resources for Feminist Research, vol. 16, no 1, 1987.

STASIULIS D., "Symbolic Representation and the Number Games: Tory Policies on "Race" and Visible Minorities", in ABELE F. (ed), The Politics of Fragmentation: How Ottawa Spends 1991-1992, Ottawa, Carleton University Press, 1991.

STEINBERG S., The Ethnic Myth, New York, Athenaeum, 1981.

SUTTON C.R., MAKIESKY-BARROW S., "Migration and West Indian Racial and Ethnic Consciousness", in Sutton C.R., Chaney E.M.(eds), Caribbean Life in New York City: Sociocultural Dimensions, New York, Center for Migration Studies of New York, 1987.

SUTTON C.R., CHANEY (eds), Caribbean Life in New York City: Sociocultural Dimensions, New York, Center for Migration Studies, 1987.

TADDEO D., TARAS R., Le débat linguistique au Québec, Montréal, P.U.M., 1987.

TAGUIEFF, P.A., "L'identité française et ses ennemis", L'Homme et la Société, nos 77-78, 1988.

TAGUIEFF P.A., La force du préjugé, Paris, La Découverte, 1988.

TAGUIEFF P.A.(dir), Face au racisme, Paris, La Découverte, 1991, 2 tomes.

TERMOTTE M., "Ce que pourrait être une politique de migration", L'Action nationale, vol. 78, no 5, 1988.

VANDYCK R., "La question nationale: où en est la pensée marxiste", Recherches sociographiques, vol. 26, nos 1-2, 1980.

VELTMAN C., L'évolution de la localisation résidentielle des principaux groupes ethniques et immigrants, Montréal, 1971-1981, Montréal, Département d'études urbaines, Université du Québec à Montréal et INRS Urbanisation, 1986.

VELTMAN C., "L'insertion linguistique des groupes allophones dans la région métropolitaine de Montréal", in Actes du Séminaire scientifique sur les tendances migratoires actuelles et l'insertion des migrants dans les pays de la francophonie, Québec, Les Publications du Québec, 1989.

VELTMAN C., L'avenir linguistique de la région de Montréal, Département d'études urbaines et touristiques, Université du Québec à Montréal, 1989.

VORST J. (ed), Race, Class, Gender: Bonds and Barriers, Toronto, Socialist Studies, Between the Lines, 1989.

- WACKER F., "Assimilation and Cultural Pluralism in American Social Thought", Phylon, vol. 30, no 4, 1979.
- WALDINGER R. "Immigrant Enterprise. A Critique and Reformulation", Theory and Society, vol. 15, 1986.
- WALLERSTEIN E., "La construction des peuples: racisme, nationalisme, ethnicité", in Balibar E., Wallerstein I. (dir.), Race, nation, classe. Les identités ambiguës, Paris, La Découverte, 1988.
- WARBURTON R., Towards a Synthesis of Theory on Ethnic Relations in Canada, University of Victoria, Department of Sociology, 1989, ronéoté.
- WEINFELD M., "The Ethnic sub-economy: Explication and Analysis of a Case Study of the Jews of Montreal", Working Papers in Migration and Ethnicity, Department of Sociology, McGill University, sans date.
- WEINFELD M., "Myth and Reality in the Canadian Mosaic: "Affective Ethnicity", Canadian Ethnic Studies, vol.13, no 3, 1981.
- WEINFELD M., "The Jews in Montreal", in Brym R.J., Shaffir W., Weinfeld M., The Jews in Canada, Toronto, Oxford University Press, 1993.
- WEINFELD M., "Le milieu juif contemporain du Québec, in Anctil P., Caldwell G., Juifs et réalités juives au Québec, Montréal, Institut québécois de recherche sur la culture, 1984.
- WIEVIORKA M., L'espace du racisme, Paris, Seuil, 1991.
- WIEVIORKA M., La France raciste, Paris, Seuil, 1992.
- WIEVIORKA M. (dir.), Racisme et modernité, Paris, La Découverte, 1992.
- WIEVIORKA M., Ethnicity as Action, Conference on Ethnic Mobilisation in Europe in the 1990s, University of Warwick, Center for Research in Ethnic Relations, April 1992.
- WIRTH L., The Ghetto, Paris, Presses universitaires de France, 1980.
- YANCEY W.L., ERICKSEN E.P., JULIANI R.N., "Emergent Ethnicity: a Review and Reformulation", American Sociological Review, vol. 41, no 3, 1976.
- YINGER J.M., "Intersecting Strands in the Theorisation of Race and Ethnic Relations", in Rex J., Mason D. (eds), Theories of Race and Ethnic Relations, Cambridge, Cambridge University Press, 1988.
- YINGER J.M., "Toward a Theory of Assimilation and Dissimilation", Ethnic and Racial Studies, vol. 4, no 3, 1981.
- YUVAL-DAVIS N., "Nationalism and Racism", in Cahiers de recherche sociologique, no 20, 1993.

ZUCCHI J.E., Italians in Toronto. Development of a National Identity, Toronto, McGill Queen's University Press, 1988.

